



Elina Kuusisto
Maija Vuorisaari

Työhyvinvointi 2000-luvun työyhteisössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Tradenomi
Opinnäytetyö
Kesäkuu 2012

Tekijät Otsikko	Elina Kuusisto & Maija Vuorisaari Työhyvinvointi 2000-luvun työyhteisössä
Sivumäärä Aika	43 sivua + 1 liitettä Kesäkuu 2012
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Markkinointi ja logistiikka
Ohjaaja	Lehtori Minna Kaihovirta-Rapo
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten ihmiset kokevat työhyvinvoinnin työympäristössään tänä päivänä. Pää tavoitteena on tutkia miten teoria ja ihmisten mielipiteet kohtaavat todellisuudessa. Aihe on erittäin ajankohtainen, koska media on nostanut työhyvinvoinnin esille yhteiskunnassamme.</p> <p>Opinnäytetyön lähteinä käytettiin kirjoja ja ajankohtaisia artikkeleita. Kirjoitettujen lähteiden rinnalla yksi päälähteistämme oli teemahaastattelut. Tutkimus toteutettiin laadullisena ja aineisto kerättiin teemahaastatteluilla. Haastattelimme kahtatoista henkilöä, joilla on eri pituinen työhistoria. Kaikki haastattelemamme ihmiset työskentelivät eri yritysten palveluksissa haastatteluiden aikana. Teemahaastatteluun osallistunut ryhmä on naisia.</p> <p>Tutkimus osoittaa, että kaikki haastateltavat henkilöt eivät ole tyytyväisiä työhyvinvointiin työpaikoillansa. Suurin osa haluaisi työhyvinvoinnin olevan parempaa tai haluaisivat edistää työhyvinvointia. Teemahaastatteluiden tulokset todistavat, että esimiehellä on suuri merkitys sille, millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvoinnin.</p> <p>Opinnäytetyö on kokoelma ihmisten omia mielipiteitä työhyvinvoinnista tällä hetkellä. Onko vaikutusta kuinka pitkään on ollut työelämässä, miten fyysinen, psyykkinen ja sosiaaliset asita vaikuttaa ja kuinka suuri vaikutus esimiehellä on alaisiinsa.</p> <p>Teorian ja haastateltavien ihmisten kokemukset olivat hyvin yhdenmukaiset. Enemmän eroavaisuuksia löytyi haastateltavien välillä. Haastateltavien omat kokemukset loivat todellisemman kuvan ihmisten todellisista tuntemuksista työhyvinvointiin.</p>	
Avainsanat	Työhyvinvointi, työympäristö

Authors Title	Elina Kuusisto & Maija Vuorisaari Work Well-Being in the 21 st Century Work Environment
Number of Pages Date	43 pages + 1 appendices June 2012
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Marketing and Logistics
Instructor	Minna Kaihovirta-Rapo, Senior Lecturer
<p>The aim of present functional thesis was to find out how people experience employee well being in their working environment today. The aim was to examine how theory and people's opinions about well-being at work encounter in real life. The topic is relevant today, because media has brought up well-being at work in our society.</p> <p>The material for the presents study was collected from relevant literature and theme interviews. One of our main source along with written sources is theme interviews. The study adopted a qualitative method and the data was collected by interviewing. Eleven people with different backgrounds of work history and from different companies were interviewed for the study. All the participants were women.</p> <p>The study showed that people are not all happy with their work well being and most of them wanted it to be better or are willing to make some effort to improve it. The results of the interviews showed that the manager has a significant impact on how workers experience work well-being at their work unit. Most of the comments proved that the theory and how people feel support one another in real life.</p> <p>The thesis is collection of peoples own opinion for well-being at work. Is there an impact how long is workers job history, how physical, psychical and social things affect and how big is manager's impact for employees.</p> <p>The theory and peoples own experiences were congruent. More differences were between the interviewed people. The peoples own experiences and feelings created real picture to us how they feel well-being at work today.</p>	
Keywords	work environment, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aiheen valinta	2
1.2	Tavoitteet	2
1.3	Tutkimusaiheen rajaus	3
1.4	Tutkimusongelma	4
2	Työhyvinvoinnin osatekijät	4
2.1	Työntekijöiden työhyvinvointi	4
2.2	Työhyvinvoinnin merkitys yritysten talouteen	6
3	Yksilöiden työhyvinvointi	8
3.1	Sosiaalinen vuorovaikutus	8
3.2	Fyysinen jaksaminen	9
3.3	Psyykkiset paineet työyhteisössä	10
4	Työhyvinvointia edistävät asiat työyhteisössä	11
4.1	Toimiva vuorovaikutus ja ilmapiiri	12
4.2	Työterveys	13
4.3	Työturvallisuus	14
4.4	Yhteistyö työympäristössä	14
5	Esimiestyö ja työuran pituus	15
5.1	Esimiestyön merkitys	15
5.2	Esimiestaidot	16
5.3	Alaistaidot	16
5.4	Työurien pidentäminen	17
6	Tutkimuksen toteutus	18
6.1	Tutkimusmenetelmä	18
6.2	Aineiston keräys ja käsittely	20
6.3	Reliabiliteetti ja validiteetti	22
7	Tutkimustulokset	22

7.1	Esimiehen merkitys	23
7.2	Työpaikan henkilöstön vaikutus	25
7.3	Työympäristön merkitys	26
7.4	Viestinnän merkitys	28
7.5	Oman toiminnan merkitys	29
7.6	Työuran pituuden vaikutus	31
8	Johtopäätökset	33
9	Opinnäytetyöprosessi	38
9.1	Lähteiden käyttö	38
9.2	Tutkimuksen tuomat haasteet	39
9.3	Toteutuksen arviointi	39
9.4	Kehitysehdotukset	40
Liitteet		
Liite 1. Teemahaastattelu		

1 Johdanto

Opinnäytetyömme käsittelee työhyvinvointia työyhteisössä ja sitä kuinka suuri vaikutus ilmapiirillä, työergonomialla, yleisellä viihtyvyydellä, esimiehellä ja yrityksen johdolla on työntekijöiden työhyvinvointiin työpaikoilla. Opinnäytetyömme päätavoite on tutkia millä tavalla ihmisten omat tuntemukset, kokemukset ja ajatukset heijastuvat kirjoitettuun lähdemateriaaliin vai eroavatko näkökulmat toisistaan.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on perehtyä työhyvinvointiin lukemalla uusimpia julkaisuja, artikkeleita ja kirjoja, mutta myös saada erilaisten työssäkäyvien ihmisten mielipiteitä työhyvinvoinnista. Tavoitteemme saavuttamiseksi ja kommenttien keräämiseksi teemme teemahaastatteluita. Tarkoituksena on tutustua työhyvinvointiin ihmisten ja haastatteluiden kautta ja saada enemmän monipuolisia näkökulmia tutkimus aiheeseen liittyen. Yhtenä ydin kohtana halusimme selvittää, mikä vaikuttaa haastateltavien työhyvinvointiin negatiivisesti ja positiivisesti.

Työhyvinvointi on hyvin ajankohtainen asia. Työhyvinvoinnin merkitys työntekijälle ja yritykselle on suuri. Osassa yrityksiä työhyvinvointiin kiinnitetään entistä enemmän huomiota, mutta valitettavasti monelle yritykselle työntekijöiden hyvinvointi ei ole tärkeyslistan kärjessä. Viime vuosien haasteelliset ajat taloudessa voivat olla yhteydessä pahoinvoinnin lisääntymiseen työpaikoilla. Jokaisella ihmisellä tulisi olla mahdollisuus hyvinvoivaan työympäristöön.

Työhyvinvoinnin heikko laatu työpaikoilla edistää työntekijöiden jäämistä sairauslomalle. Elinkeinoelämän keskusliitto on laskenut, että sairastava työntekijä maksaa työnantajalle keskimäärin noin 300 - 350 euroa sairaspäivää kohden (Sairauspäivän hinta on 300 - 350 euroa, 2008.) Sairastava työntekijä tulee siis työnantajalle kalliiksi, mikä heijastuu oleellisesti yrityksen kannattavuuteen.

Työhyvinvointi aiheena on meille tärkeä ja läheinen. Olemme nuoria ihmisiä ja kummallakin on parhaimmillaan työvuosia edessä yli 30. Kumpikin on kuitenkin huolissaan omasta sekä tämän hetkisen työpaikan työhyvinvoinnista, koska monet ihmisiä oireilee

huonon työhyvinvoinnin seurauksena. Opinnäytetyömme innoittamina toivomme saavan lisää keskustelua työhyvinvoinnista tuttavapiirissämme ja työpaikalla. Haasteena onkin, että puheet johtaisivat työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseen työpaikoilla.

1.1 Opinnäytetyön aiheen valinta

Opinnäytetyön aiheeksi valitsimme työhyvinvoinnin, koska kyseinen teema on ollut mediassa paljon esillä, aiheesta on kirjoitettu lukuisia artikkeleita viimeisen parin vuoden aikana, aihe on mielenkiintoinen ja työhyvinvointi koskettaa meitä kaikkia nyt ja tulevaisuudessa. Työhyvinvointi on laaja käsite ja sisältää monta eri aihepiiriä. Opinnäytetyömme aiheita joutuimme rajaamaan aiheen laajuuden vuoksi. Käsitlemme opinnäytetyössä mielestämme keskeisimmät työhyvinvointiin liittyvät asiat ja meitä eniten kiinnostaneet teemat.

Työhyvinvointi aiheena on ollut paljon esillä ja koskettaa monia ihmisiä, sillä työpaikalla vietetään keskimäärin yksi kolmasosa päivästä. Työhyvinvoinnista tai aiheeseen liittyen on tehty opinnäytetöitä aikaisemminkin, mutta uskomme että meidän näkökulmamme poikkeavat jo aikaisemmin tehdyistä töistä. Tätä ajatustamme tukee tutkimuksemme haastatteluihin valittu ryhmä, joka koostuu vain naisista työuran eri vaiheissa.

1.2 Tavoitteet

Tavoitteenamme on luoda kokonaiskuvaa, miten etenkin naiset kokevat työhyvinvoinnin heidän omassa työpaikassaan, sekä millainen on heidän kokema kokonaisuus työympäristön toiminnasta. Halusimme saada tarkempaa tietoa, minkä vuoksi työntekijät voivat huonosti ja mitä parannettavaa on työoloissa. Haastatteluiden avulla toivoimme saavan lisää informaatiota työilmapiiristä, esimiestoiminnasta ja kuinka haastateltavamme suhtautuvat eläkeiän nostoon, mikä koskettaa eniten työurien alkuvaiheessa olevia henkilöitä. Eläkeiän nosto on ajankohtainen asia medioissa ja keskusteluissa läpi Suomen.

Tavoitteenamme oli saada ajankohtaista tietoa ja henkilökohtaisia kokemuksia työhyvinvoinnista haastatteluiden avulla ja kuinka ihmisten omat kokemukset tukevat teoriaa. Uskomme hyvinvoivan työyhteisön koostuvan henkilöistä, jotka tuntevat olevansa

osana yrityksen liiketoimintaa. Opinnäytetyön päätavoite oli saada tutkimusongelmaan vastauksia ja saada ihmiset pohtimaan omaa työhyvinvointia työpaikoilla.

1.3 Tutkimusaiheen rajaus

Valitsimme mukaan työhyvinvoinnin osatekijät, johon sisältyy työntekijöiden työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin merkitys yrityksen talouteen. Yksilöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, kuten sosiaalinen vuorovaikutus, fyysinen jaksaminen, psyykkiset paineet ja psyykkiset haasteet. Työhyvinvointia edistävät asiat, kuten toimiva vuorovaikutus ja ilmapiiri, työterveys, työturvallisuus ja yhteistyö. Viimeiseksi aiheeksi otimme mukaan esimiestyön ja työuran pituuden mikä sisältää esimiestyön merkityksen, esimiestäidot, alaistaidot ja työurien pidentäminen. Viitekehyksen ydinasiat on valittu meidän omien kiinnostusten ja ajankohtaisten aiheiden mukaan.

Jätimme käsittelemättä työssämme, millä keinoilla työpaikoilla tulisi konkreettisesti edistää työhyvinvointia tai seikkoihin, joihin yrityksen tulisi kiinnittää huomiota ja työntekijöiden osaamisen työtehtäviä kohtaan. Sivuumme opinnäytetyössämme työturvallisuutta. Rajasimme työn ulkopuolelle työntekijän oman vaikutuksensa työhyvinvointiin vapaa-ajan valinnoilla, yrityksen sidosryhmien odotukset, sen kuinka yritys voisi lisätä tulosta työhyvinvointiin panostamalla ja työhyvinvoinnin merkityksen liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi.

Valitsimme opinnäytetyön sisällöksi ne työhyvinvoinnin osa-alueet, jotka olivat mielestämme kiinnostavimmat. Tutkimuksemme on rajattu käsittelemään työhyvinvointia näkökulmasta, jotka koimme työyhteisölle tärkeimmiksi asioiksi. Tärkeimmät asiat muodostuivat omien kokemuksiemme kautta, yleisten keskusteluiden kautta ja median vaikutuksesta. Tärkeimmät asiat ovat työhyvinvoinnin osatekijät, yksilöiden työhyvinvointi, työhyvinvointia edistävät asiat, esimiestyö ja työuran pituus.

Aiheen rajaaminen oli haaste, koska tietoa työhyvinvoinnista löytyi monesta eri lähteestä. Tämän vuoksi otimme käsittelyyn meitä kiinnostavimmat aihealueet. Osittain lähteet vaikuttivat myös valintaan, koska halusimme käyttää uutta lähdemateriaalia ja lähteitä, joissa on erilaisia näkökulmia työhyvinvointiin. Kirjoitettujen lähteiden lisäksi pohdimme, mistä saisimme erilaista näkökulmaa, tämän hetken ajankohtaisia mielipiteitä ja

jotain mitä itse emme ole ajatelleet työhyvinvoinnista. Näiden pohdintojen kautta yhdeksi tärkeimmäksi lähteeksi ja näkökulman luomiseksi muodostuivat teemahaastattelut.

1.4 Tutkimusongelma

Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää työhyvinvoinnin merkitystä työssäjaksamiseen ajankohtaisen teorian ja tekemiemme haastatteluiden perusteella. Pyrimme osoittamaan, kuinka työhyvinvointiin panostamalla työnantajat voivat parantaa työntekijöiden vireystilaa työyhteisössä ja sitä kautta työtehokkuutta, liiketoiminnan tulosta sekä työnantajaimagoa työmarkkinoilla.

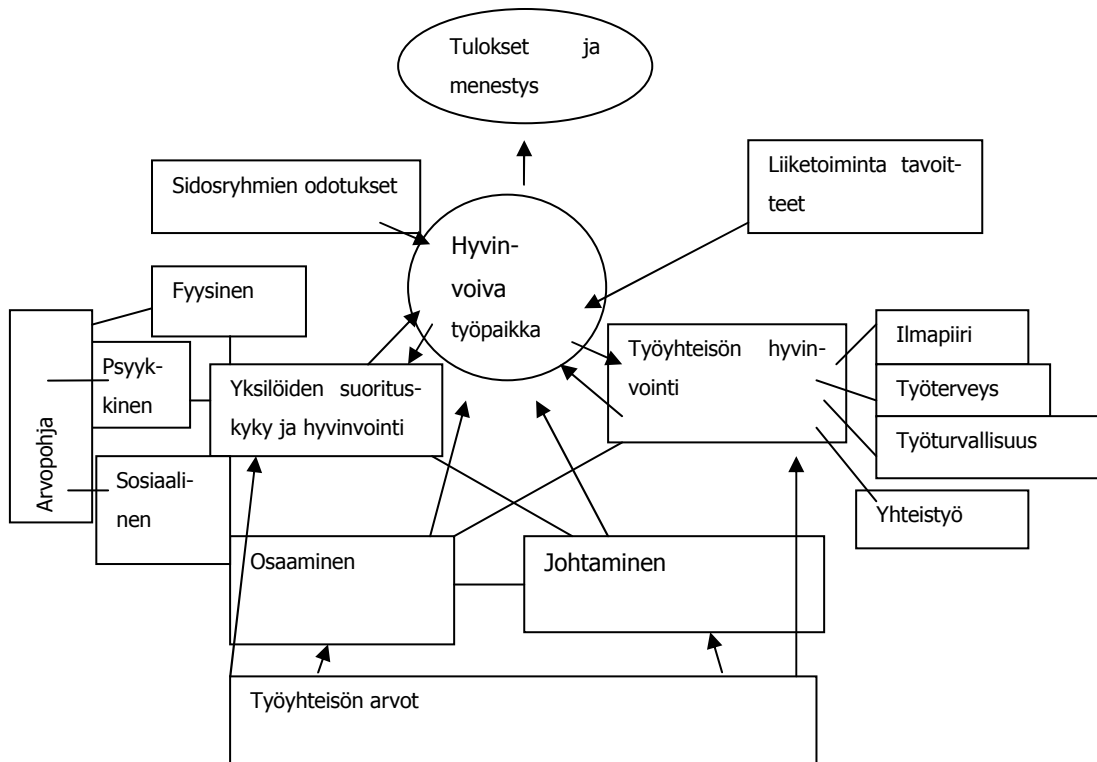
Tavoitteenamme on osoittaa tutkimuksessamme teorian ja toteutuneiden haastatteluiden väliset yhteydet sekä esittämään kantamme työhyvinvoinnin tämän hetkisestä tilasta. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet osatekijät ja olemme valinneet tutkimukseemme mielestämme kiinnostavimmat ja kokemuksemme mukaan tärkeimmät asiat. Tarkoituksenamme on osoittaa työnantajille työhyvinvoinnin merkitystä ja antaa suuntaa työhyvinvoinnin kehittämiseen teorian ja tutkimukseemme osallistuneiden haastatteluiden avulla.

2 Työhyvinvoinnin osatekijät

2.1 Työntekijöiden työhyvinvointi

Työhyvinvointi ja henkilökunnan riittävä jaksaminen työpaikoilla on havaintojemme mukaan ollut esillä mediassa viimeisen viiden vuoden aikana. Varmasti yksi tekijä on, että työhyvinvoinnista keskustellaan enemmän työpaikoilla ja media on nostanut asian esille. Työhyvinvoinnin tarkoituksena on, että työn tulisi olla mielekästä, sujuvaa, työturvallisuudesta tulisi huolehtia, edistää työntekijän terveyttä ja työympäristön tulisi olla työuraa tukeva. (Työhyvinvointi 2012.) Työyhteisön hyvä ilmapiiri ja henkilökunnan tyytyväisyys luovat yrityksestä ulospäin positiivisen kuvan (Ojala 2003, 14).

Työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista. Hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö ovat ainoat tahot, jotka luovat työhyvinvointia. Yleistä työhyvinvointia ei ole olemassa, vaan se on osa jokapäiväistä organisaatioiden toimintaa, johon jokainen organisaation taso ja jäsen osallistuvat. Työhyvinvointi on jatkuvasti muuttuva ilmiö. (Hyvä työpaikka 2007, 128.)



Kuvio 1 Työhyvinvointi (Ojala 2003, 17).

Kuviossa 1 on pääryhmittäin ilmaistu, mikä on Ojalan mielikuva työhyvinvoinnin rakenteesta ja mikä mielletään työhyvinvoinniksi. Kuviossa on esillä fyysisiä ja psyykkisiä asioita, jotka yhteistyössä edistävät työhyvinvointia työpaikoilla. Fyysisen ja psyykkisen puolien pitää olla toisiinsa nähden tasapainossa, jotta kummatkin ominaisuudet tulee hyödynnettyä ja yritykselle on taloudellista hyötyä työhyvinvoinnista tulokseen nähden. Kuvio 1 osoittaa työhyvinvoinnin laajuuden ja se ei ole yksiselitteinen. Kaikki työpaikalla jo olemassa olevat asiat liittyvät toisiinsa ja kiteytyvät yhdessä työhyvinvoinnin.

Näkemyksemme mukaan kuvio 1 kiteyttää työhyvinvointiin liittyvät oleelliset asiat yhteen erittäin hyvin ja ne seikat jotka vaikuttavat yritysten päätavoitteeseen eli tulok-

seen ja menestykseen. Työntekijän suoritukseen vaikuttaa sekä fyysinen että psyykinen olotila ja nämä ovat olennaisia seikkoja työntekijän hyvinvointiin. Useimmissa yrityksissä viestintä ja kommunikointi ovat olennaisia osia ja mikäli kommunikointi ei toimi yrityksessä vaikuttaa se yleiseen ilmapiiriin, joka heijastuu työntekijöiden henkiseen olotilaan. Yksi huomionarvoinen seikka on johtaminen ja siihen linkitetty osaaminen.

Yritysten tulisi panostaa työhyvinvointiin entistä enemmän esimerkiksi kehittämällä johtamista, osaamista, parantaa esimiestyötä ja kehittämällä työolosuhteita. Edellä mainittuihin seikkoihin panostaminen tuo tulevaisuudessa suuria säästöjä yritykselle. (Tutkijat: Yritykset käyttävät liian vähän rahaa työhyvinvointiin, 2011.) Koemme, että yksi työhyvinvoinnin osatekijöistä, johon yrityksen tulisi panostaa on koulutus. Koulutuksen kautta työntekijät pääsevät päivittämään tietojansa, joka varmasti auttaa heitä viihtymään työssä.

Mielestämme hyvinvoiva työyhteisö, motivoitunut ja tyytyväinen työntekijä jaksaa panostaa ja antaa työnantajalle paljon enemmän kuin työntekijä, joka voi huonosti. Omi- en kokemuksiemme mukaan, mikäli työnantaja antaa työntekijälle hyvät lähtökohdat työnteolle niin työntekijä kiittää työnantajaa tekemällä työnsä hyvin, ei aiheuta ylimääräisiä kustannuksia yritykselle turhilla sairaspöissaoloilla ja jaksaa antaa itsestään huomattavasti enemmän työyhteisölle.

Koemme, että työntekijän viihtyminen työpaikalla on oleellista ja työnjatkuvuuden kannalta tärkeää. Vietämme päivästä vähintään yhden kolmasosan työyhteisössä ja työtoverien kesken eli viihtyminen työpaikalla korostuu entisestään. Uskomme myös laaduka- aan vapaa-ajan ja työhyvinvoinnin liittyvän läheisesti toisiinsa.

2.2 Työhyvinvoinnin merkitys yritysten talouteen

Työpaikoilla hyvin voiva henkilökunta on yritykselle suuri kilpailuetu. Työhyvinvointi parantaa yrityksen tuottavuutta, mikäli henkilökunnan osaamista ja innostuneisuutta osataan hyödyntää työyhteisössä. Työhyvinvointia pidetään kilpailutekijänä ja merkittävä osana yrityksen strategiaa. (Ojala 2003, 14.)

Otala tuo esille yhden erittäin tärkeän seikan. Tyytyväinen työntekijä on yrityksen imagoille erittäin tärkeä. Olemme Otalan kanssa samaa mieltä, että yrityksen työntekijät antavat yrityksestä ulospäin muille ihmisille tietynlaisen kuvan. Jokainen yritys haluaa antaa itsestään positiivisen kuvan ja mielestämme paras mielikuva ulkopuolisille syntyy juuri hyvinvoivasta henkilökunnasta. Mikäli yritys pitää henkilökunnasta huolta ja haluaa edistää työhyvinvointia niin ulkopuoliset ihmiset kiinnostuvat juuri tällaisesta yrityksestä. Kokemuksemme mukaan työnantajaimago on tärkeä osa henkilön työnhakuprosessia, joten hyvän työnantajaimagon omaava yritys vetää puoleensa enemmän motivoituneita työnhakijoita.

Työhyvinvointi ja henkilökunnan jaksaminen on mielestämme ollut viimeisen kymmenen vuoden aikana paljon esillä medioissa. Osittain varmasti sen vuoksi, että asiasta on ruvettu puhumaan työpaikoilla ja media on nostanut työhyvinvoinnin esille hyvinkin voimakkaasti. Työpaikan hyvät tulokset ja suuret liikevaihdot ovat useamman firman päättavoite tuloksen tekemisessä. Mielestämme ajatusmaailmaa pitäisi yrityksissä muuttua siten, että hyvät tulokset syntyvät, mikäli henkilökunnan hyvinvointiin panostetaan enemmän.

Idealisinta yhteiskunnalle olisi yritysten työntekijöiden hyvinvointi, koska hyvinvointi heijastuu yrityksen kannattavuuteen. Hyvinvointiyhteiskunnan uudistumisen tärkeänä edellytyksenä on talouskasvu ja sen myötä tuottavuuskasvu. Nämä kaksi tekijää vaikuttavat symbioosissa yhteiskuntaamme ja yrityksiin. Tuottavuuskasvuun vaikuttaa eniten yritysten henkilökunnan hyvinvointi työpaikoilla. (Alasoini 2011, 10-11.) Työhyvinvoinnin parantuminen vaikuttaa positiivisesti työntekijöihin ja sitä kautta heijastuu taloudellisesti positiivisesti yrityksen tuottoihin. Yrityksen tulevaisuudenkuva pitäisi olla positiivinen, motivoitunut, hyvä vireystila ja luovuus (Työhyvinvointi yrityksen tuloksen tekijänä 2012.)

Numeraalisesti on haastavaa todistaa työhyvinvoinnin vaikutus yrityksen tulokseen suoranaisesti. Yleisesti kuitenkin uskotaan, että hyvällä työhyvinvoinnilla voidaan tuoda säästöjä yritykselle. Yritysten tulisi vaikuttaa sairauspoissaoloihin, etteivät ihmiset jäisi liian aikaisin pois työelämästä tai joutuisi työttömyyseläkkeelle. Yritys pystyy säästämään huomattavia summia, mikäli työntekijät eivät sairastele tai jää liian aikaisin pois työelämästä. (Työhyvinvointi yrityksen tuloksen tekijänä 2012.) Uskommekin, että yri-

tyksen tulisi satsata työhyvinvointiin sopiva summa vuodessa, mikäli sillä pystyttäisiin ennaltaehkäisemään turhia sairaskuluja tai ihmisten jäämistä eläkkeelle liian varhaisessa vaiheessa.

3 Yksilöiden työhyvinvointi

Työpaikan ilmapiiri, työterveys, työturvallisuus ja yhteistyö vaikuttavat työpaikalla niin sosiaaliseen kuin psyykkiseen puoleen. Työyhteisön arvot ja esimiesten johtamistaidot vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin, joka taas vaikuttaa yleiseen työhyvinvointiin. Työyhteisön arvot, esimiesten ja alaisten osaaminen vaikuttaa monella tapaa työyhteisön työhyvinvointiin. Työyhteisön arvot, yrityksen strategia, esimiesten ja alaisten osaaminen heijastuu työntekijöiden fyysiseen vireyteen, psyykkiseen jaksamiseen ja sosiaalisiin taitoihin. Edellä mainitut seikat niin ikään vaikuttaa yksilöiden hyvinvointiin työpaikoilla.

Tutkimusta varten olemme lukeneet paljon ajankohtaista materiaalia, joita olemme käyttäneet lähteinä työssämme. Käsityksemme mukaan työyhteisöissä ilmenee tänä päivänä paljon pahoinvointia yksilötasolla ja työntekijät eivät koe työtään mielekkääksi, mihin mielestämme nykyinen kiire vaikuttaa vahvasti. Kokemuksemme mukaan erilaiset mielenterveysongelmat ovat kasvaneet työyhteisöissä ja työnantajien tulisi mielestämme keskittyä entistä paremmin yksilöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

3.1 Sosiaalinen vuorovaikutus

Sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyy oleellisesti kommunikaatio. Kommunikaatio on sanallista tai sanatonta viestintää. Tavalla, jolla ihminen kommunikoi työyhteisössä on merkitystä. (Mitä sosiaalinen vuorovaikutus on? 2012.) Yleisesti työpaikan ilmapiiri vaikuttaa ihmisten sosiaalisuuteen eli kuinka paljon ihmiset ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Työyhteisössä on töissä erilaisia ihmisiä ja erilaiset persoonallisuudet tulevat tällä tavoin esille. Toiset työntekijät ovat selvästi sosiaalisempia, mikä saattaa omalta osaltaan vaikuttaa sosiaaliseen ympäristöön. Sosiaalinen hyvinvointi on miten

ihminen kokee suhteet kollegoihin, omat suhteet ystäviin ja perheeseen ja vuorovaikutuskyky (Ojala 2003, 15).

Avoin työympäristö, missä ihmiset istuvat työpöytänsä äärellä, mutta pitävät ovet auki voidaan meidän käsityksemme mukaan pitää avoimena. Erilaiset työpäivän aikana tapahtuvat keskustelut ja palaverit lisäävät myös henkilökunnan sosiaalisuutta, koska kyseisissä tilaisuuksissa ollaan tekemisissä toisten ihmisten kanssa hyvinkin aktiivisesti. Sosiaaliset kanssa käymiset muiden työtovereiden kanssa luo avointa ilmapiiriä ja sosiaalista vuorovaikutusta. Kokemuksemme mukaan yritysten erilaiset sosiaaliset tapahtumat vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luottamusta työyhteisön jäsenten kesken.

Työ voi kuitenkin olla sosiaalisesti raskasta, jos työssä pitää olla toistuvasti vuorovaikutuksessa toisten kanssa ja sosiaalisia tapahtumia on liikaa. Työntekijälle saattaa syntyä paine, jonka voi kokea raskaaksi mikä saattaa heijastua myös työympäristön ulkopuolelle laadukkaan vapaa-ajan puuttumiseen. Mielestämme työntekijöille pitää suoda aikaa rauhoittua sosiaalisesta kanssakäymisestä työhön liittyen ja antaa mahdollisuus viettää laadukasta vapaa-aikaa perheen, läheisten ja harrastusten parissa.

3.2 Fyysinen jaksaminen

Työympäristö vaikuttaa siihen kuinka henkilökunta tuntee työn rasittavaksi, joko henkisesti tai fyysisesti. Työntekijän henkistä työhyvinvointia voidaan edistää poistamalla työympäristöstä kaikki vaaratekijät tai vastaavat haitalliset tekijät. (Henkinen hyvinvointi työssä. 2012.)

Fyysinen jaksaminen on tärkeä osa arvioidessa työympäristön kuormittavuutta. Kokemuksemme mukaan liian suuri fyysinen kuormitus työpaikalla voi aiheuttaa terveydellisiä haittoja, mikä kasvattaa työntekijöiden sairaslomien määrää. Fyysistä kuormittavuutta voi olla vaikea arvioida tieteellisesti, sillä siihen vaikuttavat yksilön henkilökohaiset ominaisuudet, joten tutkimuksemme perustuu haastateltujen henkilöiden omaan kokemukseen omasta fyysisestä jaksamisesta (Ojala 2003, 15).

Omaan fyysiseen jaksamiseen voi vaikuttaa. Työntekijän on hyvä kiinnittää huomiota, että työasento on oikea, työ ei ole liian raskasta omaan fyysisyyteen nähden, työtä

tehdään oikeilla välineillä, yhteistyö sujuu muiden työntekijöiden kanssa ja työntekijän omat taidot riittävät työn tekemiseen (Fyysinen jaksaminen 2005). Fyysisillä asioilla on siis hyvinkin suuri merkitys, jotta ihminen jaksaisi tehdä omaa työtänsä. Voidaan todeta, että työnantaja vaikuttaa työntekijän fyysiseen jaksamiseen tarjoamalla hänelle tarvittavat välineet työn suorittamiseen.

3.3 Psyykkiset paineet työyhteisössä

Työhyvinvointiin oleellisesti liittyy työntekijän virittyneisyys ja asenne työtään kohtaan. Työpaikalla työntekijä voi itse lievittää kuormittumistaan esimerkiksi erilaisilla tauoilla. Toisaalta työntekijä voi kokea mielihyvää työssänsä ilman minkäänlaista virittyneisyyttä voi tämä johtua henkilön rutiinista ja ajattelutavasta työtänsä kohtaan. (Yksilön työhyvinvointi, 2012.)

Työympäristön suunnittelussa tulisi huomioida, myös ihmiset jotka kyseisessä paikassa tulevat tulevaisuudessa työskentelemään. Työympäristön valaistuksella, ilmastoinnilla, väreillä, melulla ja tärinällä on merkitystä työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. (Henkinen hyvinvointi työssä. 2012.)

Miltä toimipaikka näyttää, on merkitystä työntekijälle. Lämpötilan vaihteluilla, riittävällä valaistuksella, äänillä, tärinällä, ilmastoinnin tehokkuudella, säteilyllä ja väreillä on yhteyksiä ihmisen henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Kyseisiin seikkoihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota työympäristöä suunniteltaessa. (Henkinen hyvinvointi työssä, 2012.)

Ihminen kokee erilaisia haasteita elämässä. Joidenkin haasteiden kohtaaminen voi laukaista stressin. Stressin tarkoituksena on aktivoida henkilöä ja suunnata hänen voimavaroja erilaisten haasteiden kohtaamiselle. Uudet haasteet tarjoavat mahdollisuuden asioiden oppimiselle ja haasteista selviytyminen luo työhyvinvointia. Lyhytaikaisella stressillä on suoritusta edistävä vaikutus, mutta pitkäkestoinen stressi voi johtaa uupumukseen, masennukseen, yleisiin terveysongelmiin ja pahimmillaan työkyvyttömyyteen. Vuonna 2009 työssäkäyvistä suomalaisista 32% koki, että heidän tekemänsä työ on henkisesti kuormittavaa. (Henkinen toimintakyky ja kuormittuminen 2011.)

Työhyvinvoinnin lisäksi työpaikoilla koetaan myös pahoinvointia. Mikäli työntekijä ei ole virittäytynyt omaan työhönsä ja työt suoritetaan rutiinilla voi työntekijä kokea mielipa-

han tunteita, hermostuneisuutta, ahdistusta ja stressiä. Työholistit kokevat työtä kohtaan vastaavanlaisia oireita kuin rutiininomainen työnsuorittaja. Työn jatkuva ajattelu tai tekeminen aiheuttaa masennusta, uupumusta ja joskus jopa työkyvyttömyyttä. (Yksilön työhyvinvointi 2012.)

Vuosia työelämässä olleina olemme havainneet, että ihmisillä on erilainen tapa kohdata työelämän haasteet. Toisilla henkilöillä on hyvä stressin sietokyky eikä heistä välttämättä huomaa, että heidän työnsä on stressaavaa. Olemme päässeet myös todistamaan kuinka työ voi ottaa yllötteen työntekijästä, jolloin stressinsietokyky joutuu todella kokeutukselle. Työympäristössä voi havainnoida ja huomata kuinka yllättävän moni joutuu työuupumuksen takia työkyvyttömiksi ja sitä kautta sairauslomalle.

Mielestämme myös huonolla viireystilalla on vaikutuksia työturvallisuuteen. Työntekijä, joka ei keskity työhönsä voi aiheuttaa riskejä kollegoilleen tai muulle työympäristölle. Työntekijöiden viireystilaa pitäisi pitää yllä ja tarjota koulutusta, jotta huolimattomuus ei koituisi vaaraksi kenellekään.

Mielenkiintoista oli lukea eri lähteistä kuinka osa ihmisistä pyrkii suorittamaan työtä eikä etsi siihen uusia näkökulmia tai haasta itseään työssänsä. Aikaisemmissa työpaikoissamme on tullut huomattua, että ihmiset suorittavat työtä rutiinilla ja odottaa vain työpäivän loppumista. Edellä mainituista työntekijöistä huomasin, että he eivät ole tyytyväisiä työhönsä, mutta eivät myöskään olleet valmiita parantamaan omaa hyvinvointia tai motivaatiota työpaikalla.

4 Työhyvinvointia edistävät asiat työyhteisössä

Arvot ja käytännöt painottavat nykyisin työelämässä yhteistyötä ja hyvää vuorovaikutusta. Sosiaalinen vastuu on keskeinen yritystoiminnan lähtökohta. Vastuullisuus merkitsee, että yritysten tulee olla avoimessa vuorovaikutuksessa henkilöstönsä kanssa ja hyödyntää sitä tärkeänä voimavarana. (Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2009.) Toisaalta vastuullisuus merkitsee myös, että henkilöstöllä on oltava valmius aktiivisesti kehittää omaa työtään ja työyhteisöään. Viestintä on dosentti Elisa Juholinin mukaan parhaimmillaan tärkeä keino rakentaa yhteisöllisyyttä ja edistää yhteisvastuullisuutta.

(Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2009.)

Viestinnän ei mielestämme tule rajoittua vain työympäristön viralliseen viestintään, vaan mukana tulisi olla spontaania vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten kesken mm. yhteiset kahvihetket tai esimerkiksi kuukausittainen yhteinen aamiainen. Näillä työn ulkopuolisilla hetkillä on mielestämme tukevaa vaikutusta koko työyhteisöön, joissa ihmisten todelliset persoonat pääsevät esille. Parhaiten persoonat pääsevät esiin työn ulkopuolisissa yhteisissä tapahtumissa.

Kokemuksiemme mukaan Juholinilla on teoriassaan hyvä näkemys siitä, mitä työyhteisön viestinnän tulisi olla ja kuinka tärkeää se on työyhteisölle. Olemme ehdottomasti samaa mieltä Juholinin kanssa siitä, että oikeanlainen työyhteisön viestintä on tärkeää. Tärkeää se on sen vuoksi, että ilmapiiri pysyy raikkaana, henkilökunta tuntee kuuluvansa työyhteisöön ja edes auttaa työssä jaksamista. (Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2009.)

Haluamme myös ottaa kantaa viestinnän tärkeyteen yrityksen kannattavuuden parantamisen seikan kannalta. Juholinin teoriassa on käsitelty kuinka työyhteisön henkiselle puolelle hyvä viestintä on tärkeää, mutta yrityksen kannattavuuteen ja tuottoon viestinnällä on suuri merkitys. Yrityksen sisäisen viestinnän toimiminen edes auttaa yrityksen sisäisten tavoitteiden saavuttamista ja luo yritykselle vankan pohjan kasvaa. (Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2009.) Omien kokemusten kautta yrityksen sisäisen viestinnän kehittämiseen tai siihen keskittymiseen ei mielestämme käytetä tarpeeksi aikaa. Molemmilla on kokemusta huonosta sisäisestä kommunikoinnista yrityksessä. Omasta mielestämme yrityksen imago kärsii ja työntekijät oireilevat, koska heidän työntekonsa vaikeutuu.

4.1 Toimiva vuorovaikutus ja ilmapiiri

Toimivan ja tuottavan työyhteisön kannalta avoin vuorovaikutus on kaiken perusta. Vuorovaikutus yhdistää ihmisiä toisiinsa ja organisaation eri osat toisiinsa. Laadun ylläpitäminen ja parannustyö edellyttävät vuorovaikutusta. Uudet ideat, uudistuminen ja kehittyminen eivät synny ja toteudu ilman yhteistä keskustelua. Oppiminen ja tiedon siirtyminen tapahtuu vain vuorovaikutuksessa. Tiedonkulkua tukevat toimivasti ja työn-

tekoa palvelevat kokouskäytännöt. Tieto kulkee sujuvasti saavuttaen kaikki ne tahot, joita tieto koskettaa. (Hyvä työpaikka 2007, 135.)

Avoimesta vuorovaikutuksesta vastaavat kaikki työyhteisön jäsenet yhdessä. Esimiesten tehtävänä on tiedottaa yrityksen muutoksista ja työntekijöitä koskevista asioista työyhteisöä. Työntekijöiden tulisi arvioida omaa vuorovaikutustaitojaan ja viestintää muiden kanssa. Työn sujuvuuden kannalta on myös tärkeää, että esimiehillä ja alaisilla on hyvät vuorovaikutustaidot ja työt tehdään vuorovaikutuksessa kuin esimiesten määrääminä. (Alasoini 2011, 65).

Artikkelissa työyhteisöviestinnällä hyvinvointia Juholin korostaa viestinnän vaikuttavan merkittävästi myös viihtymiseen ja työssä jaksamiseen. Juholin painottaa, että nykyisessä taloudellisessa tilanteessa yritysten tulisi keskustella sisäisesti avoimemmin ja rohkeammin. (Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2009.)

Juholinin artikkeli tukee tutkimuksemme tuloksia viestinnän ja kommunikoinnin merkityksestä yrityksen työhyvinvoinnin kannalta. Artikkelissaan Juholin ohjeistaa yrityksiä avoimeen vuoropuheluun työyhteisöviestinnässä, koska sillä on selvästi yksilöä ja yhteisöä vahvistava vaikutus. Juholin kertoo artikkelissaan myös uskovansa hyvin toimivan työyhteisöviestinnän vaikuttavan yrityksen sairaspoissaoloihin, vaihtuvuuteen sekä työviihtyvyyteen. (Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2009.)

4.2 Työterveys

Käsityksiemme mukaan työterveyteen liittyy henkilökunnan fyysinen ja henkinen vointi. Kuinka työntekijän terveyden tilaan voidaan vaikuttaa? Työterveyden fyysisistä ominaisuuksista vaikuttaa paljon se kuinka työergonomiaan keskitytään työpaikoilla, millainen on oma työpiste, kuinka hyvin työtiloja siivotaan sekä työympäristön ilmanlaatu. Työterveys käsittää myös työturvallisuuden eli kuinka hyvin työntekijöiden turvallisuudesta huolehditaan työpaikalla.

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuoltolain mukaan työterveydenhuoltoa työntekijöilleen. Kyseinen laki takaa työntekijälle yhdessä työnantajan kanssa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä. Työterveyshuoltolaki pitää sisällään myös

työympäristön terveellisyden, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämistä. Laki edellyttää työnantajaa pitämään kirjallista toimintasuunnitelmaa, josta on käytävä ilmi kaikki yrityksen työterveyshuollon tavoitteet, tarpeet ja toimenpiteet. Työterveyshuolto on tarjottava tasapuolisesti kaikille yrityksen työntekijöille. (Työterveyshuoltolaki 2001/1388).

Havaintojemme perusteella työterveyteen liittyy myös henkinen jaksaminen töissä. Ylimääräinen stressi ja paine saattaa johtaa terveydellisiin haittoihin. Työntekijän kuormittuessa liikaa voi hän joutua sairauslomalle pitkäksikin aikaan. Kokemuksiemme mukaan työuupumuksesta tai jopa työstä johtuvan masennuksesta toipuminen on hidas.

4.3 Työturvallisuus

Työturvallisuutta sivutamme opinnäytetyössämme, koska emme työskentele aloilla, joissa olisi tiukat turvallisuusmääräykset. Työturvallisuus on kuitenkin asia, joka oleellisesti liittyy työhyvinvointiin. Työturvallisuuden tarkoituksena on turvata työntekijöiden turvallisuus ja sitä kautta vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

Työturvallisuutta ohjaa työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslaki määrää työnantajan parantamaan yrityksen työympäristöä sekä työolosuhteita siten, että työntekijöiden on turvallista työskennellä. Tämä laki pitää sisällään myös työnantajien velvollisuuden ennalta ehkäistä ja torjua mahdollisia työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työympäristöstä johtuvia fyysisiä tai psyykkisiä haittoja. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

4.4 Yhteistyö työympäristössä

Työpaikan yhteistyötä parhaiten kuvaa avun saaminen ja tarjoaminen, yhteistyö ja hyvä yhteishenki. Pienistä asioista koostuu työyhteisön yhteistyö. Yhteistyö työpaikalla on kuitenkin työntekijälle tärkeää. Tärkeää se on siksi, että yhteistyö luo yhteistä hyvää oloa työntekijöihin. Yhteistyö on myös monessa työpaikassa välttämätöntä, koska harva on työpaikallansa yksin. Yhteistyön laajuuteen vaikuttaa varmasti, minkä kokoisessa firmassa työskentelee sekä omasta toimialasta.

Työyhteisöissä esiintyy ajoittain ristiriitoja työntekijöiden välillä, jotka saattavat heikentää koko työyhteisön ilmapiiriä ja vaikeuttaa yhteistyön toteutumista. Uskomme, että avoimella vuorovaikutuksella työyhteisön jäsenten kesken mahdolliset ristiriidat voidaan selvittää tehokkaasti ja kasvattaa keskinäistä luottamusta työyhteisössä. Kaikki työyhteisössä ilmenevät ristiriidat tulisi käsitellä vakavalla otteella.

5 Esimiestyö ja työuran pituus

5.1 Esimiestyön merkitys

Työpaikan johdolla on tärkeä vastuu siinä, että esimiehet ovat paitsi päteviä ja ammattitaitoisia, myös johtamis- ja ihmissuhdetaitoisia. Esimiehen merkitys alaisten hyvinvoinnille ja työtyytyväisyydelle on huomattava. (Työhyvinvoinnin portaat 2004, 131.)

Esimiesten ammattitaitoon tulisi kuulua hyvät johtamis- ja ihmissuhdetaidot. Esimiehillä on hyvin suuri merkitys alaisten hyvinvoinnille ja työtyytyväisyydelle työyhteisössä. Hyvinä mittareita ovat erilaiset tutkimukset kuten esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyt. Kyselyillä voidaan mitata esimiehen ja alaisen suhteen toimivuutta. (Kukkonen 2009.)

Esimiehen tehtävänä työpaikalla on luoda ja ylläpitää toimintaa. Esimiehen tulisi myötävaikuttaa siihen, että työntekijät haluavat ponnistella työyhteisön puolesta yhdessä. Yhteisöllisen johtajan huomio on ryhmän kokonaisuudessa sekä yksilöissä. Esimies turvaa sen, että jokainen voi täysipainoisesti keskittyä omaan työhönsä. Hän tunnistaa pelkoja, tarttuu epäkohtiin ja etsii ratkaisuja ristiriitoihin. Yhteisöllinen johtajuus edellyttää johtajalta kiinnostusta ihmisistä ja elämästä yleensä. Johtamista ei nähdä rationaalisena ilmiönä, vaan siihen liittyvät myös tunteet ja koko ihmiselämän kirjo. Johtamisen taito on arjen elämänviisautta. (Hyvä työpaikka 2007, 43-44.)

Työpaikoilla työhyvinvoinnin yhtenä mittarina pidetään työntekijöiden sairauspoissaoloja. Työyhteisön lähiesimiehellä ja johdolla tiedetään olevan vaikutusta työntekijöihin. Alaiset, jotka pitävät pomoa reiluna ja tasavertaisena sairastelevat vähemmän kuin ne joiden mielestä esimiehen johtaminen on sekavaa tai johto on epäreilu. (Työhyvinvointi ei parane sairauslomilla 2010.)

5.2 Esimiestaidot

Esimiesten tehtävänä pidetään myös työhyvinvoinnin edistämistä työpaikoilla. Esimiesten tulisi huomioida työpaikoilla ne asiat, jotka vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin, kuten asettaa selkeitä tavoitteita, henkilöstön mukaan ottaminen toimintaan, työhyvinvoinnin seuraaminen ja tehdä tarvittaessa muutoksia tai toimenpiteitä. (Raivo, 2012.)

Työskennellessämme esimiehinä huomasimme kuinka suuri vaikutus esimiehellä on alaisiin. Esimies on alaisten esikuva ja malli työpaikalla. Esimiehen kohtelu on suoraan verrattavissa kuinka työntekijät kohtelevat toisiaan. Työyhteisössä esimiehen pitäisi pystyä toimimaan kaikkien etujen mukaisesti tasapuolisesti ja luoda hyvää ilmapiiriä, jotta alaiset kokisivat työilmapiirin positiiviseksi.

Esimiesten johtamistaidot tulevat esille, kuinka he ohjaavat alaisiansa. Johtamistaidot vaikuttaa hyvinvointiin työpaikoilla kuin yksilöiden suorituskyykyyn suoriutua töistä. Kokeemme, että hyvän esimiehen taitoihin kuuluu työntekijän johtaminen, jotta yritys saavuttaisi maksimaaliset tavoitteet. Työntekijä voi oireilla, mikäli työntekijä ei saa riittävästi ohjausta työpaikalla tai esimiehellä ei ole riittäviä johtamistaitoja. Työntekijällä voi olla tunne, ettei hän suoriudu esimiehen vaatimista tehtävistä, mikä taas heijastuu työntekijän henkiseen hyvinvointiin työpaikalla.

Eläkeiän nosto on ollut voimakkaasti esillä medioissa ja lehtien palstoilla. Helsingin Sanomissa on ollut lukuisia artikkeleita, mitä eläkeiän nostaminen vaatisi yrityksiltä ja työhyvinvoinnilta. Helsingin Sanomien kirjoituksessa todetaan, että työhyvinvointiin ja viihtyvyyteen on panostettava, jotta työuria voidaan pidentää. Palomäki ja Laitinen-Pesonen toteavat samassa artikkelissa, että 63 vuotta on kolmivuorotyöläiselle korkea eläkeikä. (STTK ja Akava: Jyrkkä ei eläkeiän nostolle, 2012.)

5.3 Alaistaidot

Pelkät hyvät esimiestaidot eivät riitä hyvän työyhteisön saavuttamiseksi. Alaistaidoilla ja koko organisaation yhteisellä panostuksella on suuri merkitys hyvin voivaan työympäristöön. Työyhteisöllisiin ongelmiin on kiinnitettävä huomioita riittävän varhaisessa vai-

heessa, sillä pahasti tulehtuneet ihmissuhteet saattavat aiheuttaa sairauksia ja kärsimyksiä henkilökunnalle. Työpaikan ongelmat heijastuvat yksityiseen elämään ja päinvastaisesti yksityiset ongelmat heijastuvat työympäristöön. Yksilön taakan noustessa liian suureksi voi työntekijä joutua sairaslomalle työuupumuksen vuoksi. (Työhyvinvoinnin portaat 2004, 132-133.)

Hyvin alaistaidot hallitseva henkilö pystyy toimimaan yhteistyössä muiden ihmisten kanssa. Kyseinen henkilö huomioi muut ihmiset ja auttaa tarvittaessa. Epäitsekkäästi työyhteisössä toimivahenkilö tukee muita, kannustaa, ottaa vastuuta ja tällä tavoin huolehtii muista työntekijöistä ja myös esimiehestä. Hyvät alaistaidot omaava työntekijä luo hyvää yhteenkuuluvuutta, johon kuuluu muiden huomiointi, ystävällisyys ja kohteliaisuudet. Hyvän työntekijän ja esimiehen merkki on arvostus toisia työtovereita kohtaan. (Harmaala, 2010.)

Alaisen taidot tulevat esille kyvyssä toimia aktiivisesti työn kehittämisessä ja asioiden eteenpäin viemisessä. Työntekijällä on tietoa omaa työtä rajoittavista ja edistävistä seikoista. Hänen vastuullaan on viedä tätä tietoa eteenpäin. Hyvä työntekijä tunnistaa omia vaikutusmahdollisuuksiaan ja käyttää niitä, on selvillä omista ja työyhteisön yhteisistä tavoitteista ja pyrkii omalla toiminnallaan näitä päämääriä kohti. Hän haluaa kehittää työyhteisöään, olla aktiivinen osallistuja ja ilmaista mielipiteensä samalla kuunnellen muita. Hyviin alaistaitoihin liittyy oleellisesti kuku antaa ja vastaanottaa palautetta. (Hyvä työpaikka 2007, 66-67).

Mielestämme avoin palaute on tärkein alaistaito, jolla pystyy vaikuttamaan työympäristöön. Tämä pitää sisällään sekä palautteen antamisen sekä kyvyn ottaa palautetta vastaan. Palaute joka on hyvää, hyödyllistä sekä rakentavaa, vahvistaa työympäristön luottamusta. Avoimessa, luottavaisessa työilmapiirissä myös kriittisen palautteen saaminen ja antaminen helpottuu. Työntekijöiden pitäisi olla rehellisiä ja välttää mahdollista ns. selän takana puhumista työpaikan epäkohdista.

5.4 Työurien pidentäminen

Viimeisten muutaman vuoden aikana työurien pidentäminen ja eläkeiän nostaminen on ollut otsikoissa ja eri medioiden mielenkiinnon aiheena. Kansanedustaja Liisa Hyssälä

ehdotti jo vuonna 2009 työurien pidentämistä työhyvinvointiohjelman avulla. (Hyssälä pidentäisi työuria työhyvinvointiohjelmalla, 2009).

Slotte ei puolestaan näe eläkeiän nostamista työnantajan ja työntekijän kannalta parhaimpana vaihtoehtona. Slotten mukaan työhyvinvointia pitäisi kehittää, mutta suunä ei voilla työurine nostaminen. Työhyvinvoinnin saavuttaminen voi olla monelle epäselvää, mutta työhyvinvoinnin parantuminen uskotaan tuovan lisää työvuosia. (Slotte, 2011.)

Mietimme lukemiamme artikkeleita työurien pidentämisestä ja useammassa artikkelissa viitattiin, että työhyvinvointia tulisi parantaa, jotta eläkeiän nostaminen onnistuisi. Havaitsimme, että työurien pidentämisellä ja työhyvinvoinnilla on suora yhteys toisiinsa. Työuria halutaan nostaa, mutta Ollikainen kirjoittaa artikkelissaan, että yritykset kuitenkin irtisanovat ihmisiä ja ihmiset joutuvat jo 59-vuotiaana eläkkeelle (STTK ja Akava: Jyrkkä ei eläkeiän nostolle, 2012). Keskustelimme asiasta ja havaitsimme selkeän ristiriidan artikkeleiden ja todellisuuden välillä.

6 Tutkimuksen toteutus

Haastattelut suoritimme anonymisti, jotta henkilöt voisivat keskustella oman työympäristönsä hyvinvoinnista vapaammin. Tämän vuoksi henkilöiden toimenkuvia tai työpaikoista ei ole tarkempaa kuvaa elleivät he ole itse halunneet kertoa siitä. Haastateltavat ovat numeroitu ja opinnäytetyössämme heihin viitataan H1-H11.

6.1 Tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan laadullista tutkimusta. Kyseistä tutkimusmenetelmää hyödynnetään eniten tutkimusraporttien tekemisessä. Kvalitatiivista tutkimusta on hyödynnetty jo vuosien ajan ja tutkimusmenetelmän suosio on vain noussut. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pääpaino on ihmisten omilla ajatuksilla ja mielipiteillä. Tutkimusmenetelmässä ei keskitytä numeroihin vaan menetelmä pohjautuu haastatteluihin ja keskusteluihin. (Kvalitatiivinen tutkimus 2012.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä on menetelmistä paras, jos halutaan saada selville ilmiön kokonaisvaltainen kuva (Vilkka & Airaksinen 2003, 63). Laadullisentutkimuksen avulla on helpompi ymmärtää tutkimuksemme kokonaisuutta kun taas enemmän tilas-toihin keskittyvällä kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tapa, jolla haastatellaan tulee valita sen mukaan, mitä halutaan saada selville (Vilkka & Airaksinen 2003, 63). Haastatteluissa olemme käyneet haastateltavien kanssa läpi etukäteen sovitut aihepiirit ja kysymykset, kuitenkin siten että haastateltavalla on ollut vapaus painottaa mielipiteitään haluamissaan kohdissa joten haastattelut olivat vapaata keskustelua.

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän etuna on meille ollut se, että työ on saanut syvyyttä ja täsmentynyt haastatteluiden edetessä. Haastatteluihin osallistuneet ovat omalta osaltaan ohjanneet tutkimustamme tiettyyn suuntaan. Tutkimusmalli salli haastateltavien henkilöiden luontevan ja spontaanisen reagoinnin haastatteluiden aikana (Hirsjärvi & Hurme 1991, 8).

Teemahaastattelu on laadullinen menetelmä, mutta kyseessä on enemmänkin keskustelu kuin kyselylomakkeella tehty tutkimus (Aaltola & Valli. 2010, 26). Teemahaastatteluiden tarkoituksena on haastatella kohdehenkilöitä ja selvittää mitä mieltä he ovat opinnäytetyössämme pohdittavista asioista.

Teemahaastattelu eli avoimen haastattelun sopii parhaiten opinnäytetyömme tutkimusmenetelmäksi. Haastattelumallin laajuus antaa haastateltavalle mahdollisuuden kertoa kaikki näkökohdat aiheeseen liittyen, haastatteluun ja näkökulmiin tulee enemmän syvyyttä, haastateltava pystyy paremmin kuvailemaan omia tuntemuksia aiheesta ja haastatteluihin saadaan kontaktia haastateltavaan. (Hirsjärvi & Hurme 1991, 36.) Teemahaastatteluiden kautta halusimme tuoda esille ihmisten omia havaintoja ja tuntemuksia työympäristön työhyvinvoinnista ja verrata haastateltavien näkemyksiä lähteisiin.

Tutkimusmenetelmän valitseminen oli helppoa ja heti alkuvaiheessa oli tiedossa, millä menetelmällä lähdemme haastattelemaan henkilöitä. Tärkeimmäksi vaiheeksi teemahaastatteluiden suunniteltaessa tuli itse haastatteluiden suunnittelu Hirsjärven & Hur-

meen tekstissä kehoitetaan noudattamaan joustavuutta ja avoimuutta teemahaastatteluita tehtäessä. (Hirsjärvi & Hurme 1991, 41.)

Tutkimusongelmaan halusimme saada enemmän syvyyttä haastatteluiden kautta. Tutkimuskysymykset rakentuivat opinnäytetyömme viitekehyksen eli keskeisimmiksi asioiksi nousseiden aiheiden ympärille. Viitekehyksen avulla loimme haastattelu pohjan. Koska kyseessä oli teemahaastattelu, tarkentavia kysymyksiä esitettiin haastatteluiden aikana.

Tutkimus rajattiin siten, että haastateltavat olivat kaikki naisia. Haastattelemaan vain naisia, koska kokemuksemme mukaan naiset arvostelevat työympäristöä enemmän kuin miehet, naisille hyvä työilmapiiri auttaa jaksamaan myös kotona ja naisten näkökulma on laajempi. Lisäksi rajasimme tutkimuksen niin, että haastateltavien henkilöiden täytyy olla tällä hetkellä työelämässä ja haastateltavien on mahdollista tutkimusessamme käytettyyn kolmeen työvuosia sisältävään kategoriaan.

6.2 Aineiston keräys ja käsittely

Aineiston keräämiseen käytetty menetelmä on teemahaastattelu. Tutkimuksemme teemme laadullisena, koska laadullinen ote sopii aiheeseemme parhaiten. Otanta on hyvin suppea, mutta sopii meidän opinnäytetyöhön kaikkein parhaiten. Keskustelunomainen tietojen hankinta on suopein vaihtoehto, koska vapaakeskustelu toi esille asioita, jotka ei olisi paljastuneet muulla tavoin (Hirsjärvi & Hurme 1991, 8). Halusimme pitää otannan pienenä, jotta voimme paneutua syvällisemmin saatuihin tuloksiin sekä haastattelut olivat kestoiltaan pitkiä ja keskustelut syvällisiä. Halusimme saada tukea haastatteluilla työhyvinvoinnin määritelmiin.

Teemahaastattelurunko rakentui opinnäytetyön sisällysluettelon pääkysymysten ympärille. Lisäksi teimme täsmentäviä lisäkysymyksiä, jotta haastateltavalta saataisiin mahdollisimman kattavasti ja monipuolisesti vastauksia hänelle esitettyihin kysymyksiin. Haastateltavat ovat opinnäytetyöntekijöiden lähipiiristä.

Otanta on yhteensä 11 henkilöä. Työhistorialla oli tässä haastattelussa suurin merkitys. Haastateltavat jaettiin kolmeen eri kategoriaan työhistorian pituuden mukaan. Ensimmäinen kategoria työelämässä alle 10 vuotta olleet, 10-20 vuotta olleet ja kolmas kategoria yli 20 vuotta työelämässä olleet. Haastateltavat on valittu eri toimialoilta työskentelevistä henkilöistä ja heidän työhistoriansa pituudet vaihtelevat. Tavoitteemme oli saada haastatteluun neljä henkilöä kuhunkin kategoriaan. Tavoitteemme ei täysin toteutunut, koska saimme ensimmäiseen kategoriaan neljä haastateltavaa, toiseen kategoriaan neljä henkilöä haastatteluun ja kolmanteen kategoriaan kolme henkilöä.

Haastattelupohjan valmistumisen jälkeen tiedustelimme vapaaehtoisia opinnäytetyömme haastateltaviksi. Olimme yllättyneitä siitä kuinka moni halusi nähdä kysymykset etukäteen. Jaoimme kysymyslomakkeita yhteensä 23 henkilölle tuttava piirissämme. Yhteensä saimme haastatteluun yhteensä 11 henkilöä vaikka tavoitteemme oli haastatella 12 henkilöä. Pohdimme miksi vain muutamat suostuivat haastateltaviksemme. Todennäköisesti sen vuoksi, että meillä ei ollut haastateltavalle palkintoa tai heidän piti kohdata haastattelija kasvotusten.

Kaikki haastattelut teimme yhden viikon aikana. Annoimme haastateltavien valita kysymyksestä viikosta heille sopivan päivän, kellonajan ja paikan. Haastattelupaikat vaihtelivat kahviloista ruokapaikkoihin. Joitakin henkilöitä haastattelimme heidän kotonaan. Haastattelut tapahtuivat iltaisin haastateltavien töiden jälkeen.

Kaikki haastateltavamme olivat saaneet kysymykset etukäteen, joko sähköpostin välityksellä tai paperiversiona. Haastattelut olivat kestoiltaan hyvin eripituisia. Lyhin haastattelu kesti vain viisitoista minuuttia ja pisin haastattelu lähes tunnin. Keskimääräinen haastattelu-aika oli kolmekymmentäviisi minuuttia.

Haastattelut dokumentoitiin muistiinpanoja tekemällä haastattelun aikana ja välittömästi haastattelun jälkeen kirjoitimme muistiinpanot koneelle. Muistiinpanojen kirjoittaminen sopi meille kaikkein parhaiten, koska hyvin paljon haastateltavien ihmisten kertomukset lähtivät rönsyilemään asioihin, jotka tutkimuksen kannalta eivät olleet relevantteja.

6.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen validiteettia arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota kuinka hyvin tutkimuksessa käytetyt menetelmät tukevat tutkimuskohdetta. Tärkeää on huomioida että tutkimuksessa todella arvioidaan sitä mikä on tutkimuksen tarkoitus. Tutkimukseen valittujen kysymysten tulee olla ennalta suunniteltuja. Miettiessämme kysymyksiä pohdimme, mitä haluamme saada tutkimuksessa selville ja mikä on kohderyhmämme. Kohderyhmän valitseminen oli helppoa, koska halusimme haastatteluun vain naissukupuolen edustajat. Se millä perusteella kategorioimme haastateltavat henkilöt oli haasteellisempi. Uskomme, että sukupuolen valinta haastatteluissa oli hallitsevampi kuin haastateltavien kategorioiminen iän mukaan tai kuten tutkimuksessamme käytimme työhistorian mukaan.

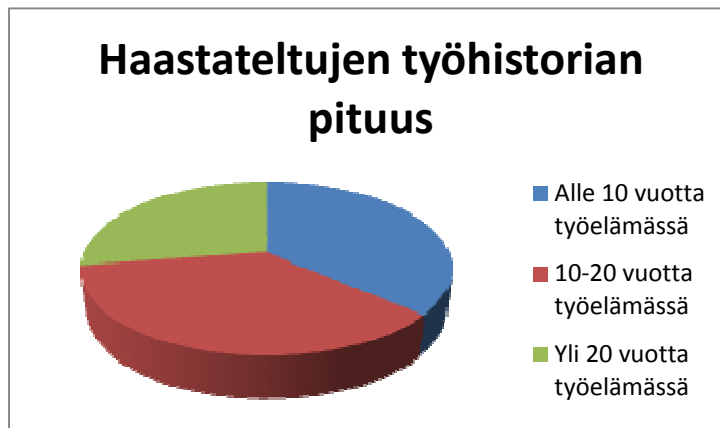
Mikäli kysymykset ja kohderyhmät ovat oikeita, voidaan sanoa että tutkimuksen validiteetti on hyvä. Validiteetin puuttuminen tutkimuksesta tekee siitä hyödyttömän, sillä sen tulokset eivät tue tutkittua asiaa. (Validiteetti ja reliabiliteetti, 2009)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään mittareina validiteettia ja reliabiliteettia. Näillä termeillä tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. (Kvalitatiivinen tutkimus 2012.). Tutkimus on onnistunut ja luotettava, koska saimme haastatteluiden kautta esille niitä asioita, jotka olivat opinnäytetyömme kannalta keskeisimmät kysymykset.

Kvalitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa käytetään enemmän reliabiliteetin käsitettä. Reliabiliteetissa on kyse tutkimuksen tulosten toistettavuudella eli tulokset eivät saisi olla sattumanvaraisia vaan niillä on harkittu merkitys. Reliabiliteetissa on kyse tutkimuksen luotettavuudesta. Koska kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään numeerollisten arvioiden sijasta haastatteluihin ja ihmisten mielipiteisiin, tekee se tutkimusten tulosten arvioimisesta haasteellisempaa niiden luotettavuuden suhteen. (Kvalitatiivinen tutkimus 2012.)

7 Tutkimustulokset

Haastatteluissamme kävi ilmi, että kaikki haastateltavat kokivat tutkimukseen valitsemamme aihealueet tärkeiksi työhyvinvointia kehitettäessä. Tutkimusta tehdessämme meille korostui kuinka työhyvinvointi koostuu monesta eri osa-alueesta ja yksilöllisistä kokemuksista mitkä aiheet koetaan tärkeimmiksi.



Kuvio 2. Haastateltujen työhistorian pituus

Työhistorian pituus jakoi työntekijät kategorioihin. Haastattelutuloksissa huomasimme paljon yhtäläisyyksiä juuri niiden henkilöiden kesken, jotka olivat työurien pituuden mukaan kategorioitu samaan lokeroon. Haastateltavilla oli myös toisiinsa nähden erilaisia mielipiteitä ja näkökulmia haastattelussa esitettyihin kysymyksiin vaikka heillä oli takana yhtä pitkä työhistoria.

7.1 Esimiehen merkitys

Kaikille haastatelluille henkilöille hyvä esimiestyö oli tärkeää. Haastatteluissa ilmeni, että hyvän esimiestyön taustalla on työntekijöiden mahdollisuus osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sekä olla osallisena työympäristöä koskevissa päätöksissä. Osa haastateltavista kaipasi enemmän säännöllisesti tapahtuvia kehityskeskusteluja esimiestensä kanssa.

Haastatteluissa tuli esille, että hyvä esimies on helposti lähestyttävissä oleva, luotettava ja kenen kanssa on helppo mennä puhumaan asioista. Tämä osa tukee aikaisemmin työssämme kerrottua aluetta esimiehen vaikutuksesta työhyvinvointiin. "Esimiehen pitäisi olla luotettava, jolle voi avoimesti puhua asioista. Esimiehen tuki on tärkeää, sillä

se vahvistaa koko työyhteisön keskinäistä yhtenäisyyttä ja avoimuutta. Nyt kun esimiestöitä on vähennetty, tuntuu joskus siltä että työssä olevat vanhemmat työntekijät joutuvat ottamaan vastuuta esimiehille kuuluvista tehtävistä.” (H11).

Työhyvinvointia edesauttavista asioista tärkeimmäksi koettiin esimiestyöskentely. Esimiehiltä toivottiin enemmän avointa vuorovaikutusta työntekijöiden kanssa, palautteen antamista sekä useammin tapahtuvia kehityskeskusteluita. ”Välillä on vaikea arvioida oman työn tuloksia palautteen ja kehityskeskusteluiden puuttuessa. Esimestä on usein vaikea lähestyä kun tuntee vain häiritsevänsä hänen omaa työskentelyään.” (H6). Lähes kaikille haastatelluille hektisyys, suuri työmäärä ja kiire olivat ongelmana, mikä korostui, että esimiesten kiireisyys estää heitä hoitamasta henkilöstöhallintaa muilta tehtäviltään. Tänä päivänä esimiehet ovat usein kaukana käytännön töistä ja heidän työtehtävänsä ovat pitkälti hallinnollisia. Arvostuksen puutetta ilmenee ajoittain esimiesten kanssakäymisessä alaisten kanssa.

”Esimiehen pitäisi ehdottomasti edistää työhyvinvointia enemmän kuten investoida terveyden huoltoon--.”(H2). Näin kommentoi yksi haastateltava yhdestätoista mainiten terveyden huollon haastattelussa. Voidaan siis olettaa, että muilla työntekijöillä työnantaja on järjestänyt terveydenhuollon.

Haastateltavat, joiden työura oli alle 10 vuotta, toivoivat esimiehiltä joustavaa toimintaa, joka ulottuisi myös työympäristön ulkopuolelle. Monelle haastateltavalle perhe- ja työelämän yhteensovittaminen vaatii usein erikoisiakin ratkaisuja yksilöllisistä elämäntilanteista johtuen. ”Haasteena on perheen ja työnyhdistäminen. Esimies ei aina tahdo joustaa, kun kyse on työntekijän omasta elämästä.” (H1).

Yli puolet haastatelluista koki esimiesten kohtelun oikeudenmukaiseksi ja tasarvoiseksi. Kuitenkin haastatteluissa kävi ilmi työpaikoilla tapahtuvaa ikä- ja sukupuolisyryntää. Sukupuolisyryntä ilmeni eri työtehtävissä miesten ja naisten välillä. Yksi haastateltavista koki miesten olevan laiskempia työtehtävien hoitamisessa kuin naiset. Voisimme myös ajatella sukupuolisyryntää olevan naisten välillä naisvaltaisilla aloilla. Haastateltavamme totesivat useaan otteeseen, kuinka naiset muodostavat omia kuppikuntiaan ja keskinäinen juoruilu sekä toisten syrjimin heikentää työilmapiiriä.

7.2 Työpaikan henkilöstön vaikutus

Yleisesti haastateltavat kokivat henkilökunnan ikäjakauman vaikuttavan työviihtyvyyteen. Kolmasosaa koki henkilön suuren ikäjakauman vaikuttavan negatiivisesti työvihtyvyyteen ja kaksi kolmasosaa koki suuren ikäjakauman vaikuttavan vain positiivisella tavalla työilmapiiriin. Haastateltavien näkemyksen negatiivisesti työilmapiiriin vaikuttavasta ikäjakaumasta tulivat alle 10 vuotta työelämässä olleilta henkilöiltä. Yli 20 vuotta työelämässä olleet haastateltavat kokivat, että suurella ikäjakaumalla on ilmapiiriä parantava vaikutus. ”Etenkin viihtyvyydessä näkyy kun puhutaan muutoksista eli nuoremmat ovat vastaanottavaisempia muutosten edessä, mutta vanhemmat haluavat monta kertaa puhua asioiden tuomista muutoksista negatiivisesti eikä hyväksyä mitään uutta.” (H1).

Yli puolet kokivat sukupuolijakaumalla olevan suurempi vaikutusta henkilöstöön kuin ikäjakaumalla. Loput i haastateltavat eivät kokeneet, että sukupuolijakaumalla työpaikalla olisi niin suurta merkitystä ilmapiiriin kuin ikäjakaumalla. Sukupuolijakaumalla koettiin olevan eniten merkitystä niillä aloilla, joissa miehiä on töissä vähän tai ei ollenkaan ”Työntekijöistä noin 80% on naisia, mikä vaikuttaa negatiivisesti ilmapiiriin. Naiset kyräilevät ja aiheuttavat mustasukkaisuutta toimipisteissä.” (H2). ”95% naisia ja 5% miehiä ja sukupuolijakaumalla on merkitystä. Stereotyytit nousevat esille kuten juoruaminen ja miehet taas ovat laiskempia työntekijöitä.” (H5). Yhden haastateltavan näkökulma poikkesi naisvaltaiselta alalta. ”Naisia 100% työyhteisöstä ja onneksi ei sukupuolijakaumalla ole merkitystä. Historiassa on ollut paljon törmäyksiä, mutta nykyisten työntekijöiden kesken ei naisyhteisö ole ongelma.” (H4).

Kuusi haastateltavaa koki naisvaltaisen alan vaikuttavan henkilöstöön. Yhden mielestä sillä ei ole merkitystä enää, mutta historiassa on ollut yhteentörmäyksiä. Yksi haastateltava antoi erilaisen näkökulman sukupuolijakauman vaikutukseen työpaikalla. ”Työpaikka miesvaltainen, suurin osa miehiä”. Arvioitu sukupuolijakauma miehiä 85% ja naisia 15%. Naisia kohtaan ilmenee joskus syrjintää työtehtävien suhteen, toisaalta miesten fyysisempisyys usein perusteena.” (H10).

Haastatteluissa ilmenneiden tulosten perusteella voidaan todeta, että sukupuolijakaumalla ja ikäjakaumalla on merkitystä työhyvinvointiin. Alle puolet kokivat, että sukupuolijakaumalla eikä ikäjakaumalla ollut merkitystä työvihtyvyyteen. Kyseiset haasta-

teltavat työskentelivät alalla, joissa miehiä ja naisia oli toisiinsa nähden lähes saman verran.

Parhaiten toimii työyhteisö, jossa työskentelee miehiä ja naisia. Miesten ja naisten suhdeluku henkilöstöstä tulisi olla lähellä toisiaan. Mikäli naisten ja miesten suhdeluku on lähellä toisia ei ikäjakaumalla ole merkitystä. Ikäjakaumalla oli merkitystä vain niillä aloilla, joissa työskenteli paljon naisia. Ainoastaan H4 poikkesi omilla kokemuksilla sukupuoli- ja ikäjakaumasta muiden haastateltavien yleisestä mielipiteestä.

7.3 Työympäristön merkitys

Haastatteluiden tulokset eivät yllättäneet meitä, kun kysyttiin työympäristön merkitystä työhyvinvointiin. Kaikki haastateltavat kokivat, että työympäristön vaikutus on suuri. Haastateltavien välillä ei ollut eroja työympäristön merkityksestä viihtyvyyteen, mutta suurimmat erot työympäristöstä puhuttaessa oli sosiaalisuus ja työergonomia.

Alle 10 vuotta työelämässä olleet kokivat, että heille työympäristössä on hyvä viihtyvyys, sosiaalinen ilmapiiri ja työtoverit. ”Työpaikan tunnelma on usein rento ja tuttavallinen.”(H7). ”Tunnelma on hyvä ja suhteellisen rento. Hyvä tunnelma syntyy yhteisistä hetkistä työtovereiden kesken kuten aamukahvihetkistä.” (H1). Yli 20 vuotta työelämässä olleet kokivat, että yksi viihtyvyyden tärkeimmistä elementeistä on työergonomia. Kauiten työelämässä olleet työntekijät kokivat, että huonoon työergonomiaan pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. ”Työergonomia ei ole kohdallaan, mikä aiheuttaa erilaisia kipuja etenkin selän ja niskan seudulle. Toistuvat sairaspöissaolat vanhempien työntekijöiden kesken johtuu juuri työergonomian puutteesta. Sairaspöissaolat taas vaikuttaa muun henkilökunnan viihtyvyyteen.” (H11).

Työympäristön osalta ilmeni myös toive, että työntekijät kunnioittaisivat toistensa työrauhaa. Tämä korostaa sen tärkeyttä, että työyhteisön jokainen jäsen toimii vuorovaikutuksessa koko työyhteisön kanssa. H6 kertoi työnsä tapahtuvan itsenäisesti omassa työhuoneessa ja siellä saatu työrauha on hänen mielestään erittäin tärkeää tarkkuutta vaativissa tehtävissä. Kuitenkin hän myös korosti keskinäistä kommunikointia, jotta työtovereilta saa niin sanottua hiljaista tietoa jota he ovat itse työn kautta kohdanneet.

Yksi yhdestätöistä haastatelluista kommentoi heidän sosiaalista työympäristöä. ”Suurin osa henkilökunnasta istuu oman työpisteensä ääressä, koko työpäivän, työntekijöillä ei ole yhdistäviä tekijöitä, ei sosiaalista kanssa käymistä toistensa kanssa kuten esimerkiksi palavereita ja ilmapiiri on hyvin hajanainen sekä painostava.” (H3).

Haastatteluissa ilmeni, että useat haastateltavat kaipasivat työnantajan tukea fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen esimerkiksi tarjoamalla liikuntaseteleitä työntekijöiden käyttöön. H9 toivoi työpaikallaan yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, jotta työympäristön ergonomia saataisiin jokaiselle sopivaksi esimerkiksi työfysioterapeutin ohjeistukset työpisteiden säädöistä.

Fyysinen ympäristö voi olla työntekijälle stressaava. Työntekijöillä voi olla hetkinen työympäristö tai liikaa ylimääräistä ääntä, mikä vaikuttaa työnlaatuun. ”Fyysisesti työympäristö on haastava, koska aika paljon tulee niska ja selkäkipuja, kun joutuu päivittäin istumaan paljon ja käyttämään tietokonetta.” (H1). ”Työergonomian kannalta tilat eivät ole kovinkaan hyvät, yhteiset työpisteet, jotka pitää pahimmassa tapauksessa säätää useamman kerran päivässä itselleen sopivaksi.” (H4).

Useimmat mainitsivat, miten fyysinen olemus heijastuu työergonomiaan ja työterveyteen. Tämä seikka oli huomattavissa etenkin niiden haastateltavien kohdalla, jotka tunsivat työn fyysisesti raskaaksi. H1 luonnehti, että koneella istuminen aiheuttaa niska ja selkäkipuja. H6 tilanne on toinen. ”Esimiehet tukevat hyvin fyysistä työympäristöä ja työpisteiden ergonomiaa.”

Yli puolet haastatelluista koki työympäristön olevan hektinen, kiireinen, välillä hälyinen ja toistuvat keskeytykset häiritsivät työntekoa. Kaikki yksitoista haastateltavaa henkilöä ovat kokevat työpaikan psyykkisen puolen raskaaksi ajoittain. Useimmilla oli kokemusta hektisestä työnteosta, äänekkäästä työympäristöstä ja alituisesta kiireestä. H1, H2, H3 ja H4 kommentoivat, että heillä työ on hyvinkin hektistä, kiireistä, työtehtäviä ei saa vietyä loppuun toistuvien keskeytysten takia. ”Työ on fyysisesti raskasta ja ympäristö on hyvin hektinen ja keskeytyksiä tulee jatkuvasti. Hektisyys aiheuttaa stressiä ja ylimääräistä painetta.” (H2).

Lähes puolet mainitsivat työturvallisuuden, jollain tapaa haastatteluiden aikana. Ainoastaan muutama toivoi esimiesten lisäävän työturvallisuutta työpaikoilla. ”Työturvallisuutta tulisi edistää ja lisätä ennen kuin sattuu mitään suurempaa vahinkoa.” (H2).

7.4 Viestinnän merkitys

Haastateltavien tulokset viestinnästä olivat samanlaisia. Kaikkien haastateltavien mielestä sisäinen viestintä, työntekijöiden kommunikointi ja sosiaalisuus ovat tärkeitä. Haastateltavien välillä viestintää koskevat näkökulmat eivät olleet riippuvaisia iästä tai työhistorian pituudesta. Erot syntyivät yritysten välillä. Etenkin yrityksen asioiden tiedottamisen työntekijät kokivat tärkeäksi.

Alle 10 vuotta työuralla olleet haastateltavat kokivat, että yrityksen viestintä rajoittuu vain työtehtävien jakamiseen eikä niinkään henkilökuntaa tai yritystä koskevien asioiden tiedottamista. Yritystä koskevat asiat kuultiin juorujen ja huhujen kautta. Kahden muun kategorian haastateltavat taas kokivat saavansa tietoa ja infoa eri lähteistä. ”Intranetistä voi lukea yritystä koskevista asioista. Asiat julkaistaan sisäisissä tiedotteissa ja intranetissä heti, kun ne ovat julkisia.” (H4).

Haastatteluissamme ilmeni yrityksen sisäisen viestinnän ja kommunikoinnin merkitys esimiesten ja alaisten välillä. Kokemuksemme mukaan työntekijät kokevat vaikuttamisen mahdollisuudet vähäisiksi, mistä johtuen usein vain valmiit päätökset ilmoitetaan alaisille. ”Työhyvinvoinnista ei puhuta yleisesti työpaikalla. Työntekijät puhuvat usein keskenään omasta jaksamisestaan. Osa on yrittänyt kertoa siitä eteenpäin esimiehille, ilman mitään vastakaikua.” (H6).

Yritysten sisällä tulisi tutkimuksemme perusteella käydä enemmän avointa keskustelua nykytilanteesta. Keskustelussa tulisi ilmetä kaikki työhyvinvointia haittaavat asiat rakentavasti ja ilman peittelyä. Vasta tämän jälkeen keinot työhyvinvoinnin parantamiseen löytyvät yrityskohtaisesti. ”Usein yrityksessä tapahtuneista henkilöstömuutoksista saa kuulla toisilta työntekijöiltä ns. juoruina. Saisi olla enemmän avoimuutta esimiesten ja työntekijöiden välillä, tuntuu kuin esimiehet pitäisivät salassa asioita.” (H6).

Tietoa tulisi jakaa enemmän yritysten sisällä myös työntekijöiden kesken. Käytyjen haastatteluiden perusteella kaivattiin aikaa ja resursseja tiedon jakamiselle kasvotusten. ”Viikoittaisissa yhteisissä palaverissa käydään tärkeimmät asiat läpi. Näillä on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta, sillä jos ei ole tietoinen asioista voi tulla virheitä mikä vaikuttaa omaan työhyvinvointiin epävarmuutena.” H6).

7.5 Oman toiminnan merkitys

Haastatteluissa ilmeni kaikkien ymmärtävän oman toiminnan merkityksen työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseksi. Kaikki haastateltavat olivat selvästi kiinnostuneita omasta työhyvinvoinnistaan ja osasivat arvioida oman työyhteisönsä tilannetta, mikä arviomme mukaan on ensiaskel yrityksen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Vain työntekijä itse osaa tuoda esille havaitsemansa puutteet ja kehitysideat oman työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Selvää on, että nämä havainnot ja ideat pitää tuoda myös yrityksen johdon tietoon. Tutkimuksessamme kävi ilmi, ettei yrityksen johto kiinnitä aina huomioita työntekijöiden tilanteeseen.

”Johdon pitäisi kuunnella enemmän alaisiaan, jotta tietäisivät paremmin mitä työpaikalla todella tapahtuu ja millaisten haasteiden parissa työympäristössä painitaan. Omat mielipiteet ja kehitysehdotukset jäävät usein huomiotta esimiehiltä.” (H10). ”Työhyvinvoinnista ei puhuta yleisesti työpaikalla. Työntekijät puhuvat usein keskenään omasta jaksamisestaan. Osa on yrittänyt kertoa siitä eteenpäin johdolle, ilman mitään vastausta.” (H6).

Tutkimuksemme alaistaitojen teoriaosuus tukee selvästi haastateltujen omia mielipiteitä työhyvinvoinnin kehittämisestä. Haastateltavat kokivat, että omalla panostuksella, vastuun ottamisella omasta työskentelystä ja työkavereiden auttamisella pystyy itse vaikuttamaan paljon työpaikan kokonaishyvinvointiin. Alaistaitojen tiedostamisella ja niitä hyödyntämällä työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työnsä mielekkyyteen, motivoitumaan sekä sitoutumaan paremmin omaan työhönsä. Alaistaitojen kokonaisvaltainen hyödyntäminen vaatii myös yrityksen johdon tukea, sillä muuten henkilökohtainen motivaatio ja sitoutuminen laskee, jos ei saa palautetta omasta toiminnastaan. Haastatteluissa ilmeni myös kuinka ajoittain omien alaistaitojen arvioiminen on tarpeen, jotta voisi kehittää omia yhteistyötaitoja ja olla paremmassa vuorovaikutuksessa työyhteisön

kesken. "Tulisi pysyä kiinnostuneena ja innostuneena kehittämään omaa toimintaa jatkuvasti." (H8).

Tiimityöskentely ja yhteistyön vaaliminen korostui haastatteluissa keinona vaikuttaa itse omaan ja muiden työntekijöiden hyvinvointiin. "Oma panostus yhteistyöhön muiden kanssa, pyyteetön apu työkavereille kehittävät työpaikan hyvää ilmapiiriä. Tiimityöskentelyn merkitys olisi kaikkien edun mukaista." (H9).

Oman toiminnan kautta ihmiset kokevat vaikuttavansa työhyvinvointiin. Haastateltavat toivat ilmi myös kuinka työntekijöiden oma toiminta heikentää ilmapiiriä ja sitä kautta heikentää työhyvinvointia. "Kollegoiden kanssa jaetaan kokemuksia työympäristön asioista ja usein ne ovat juorukerhoja. Usein näissä tietyt henkilöt ovat negatiivisia, mikä heikentää myös muiden työmotivaatiota ja jaksamista. Positiivisella asenteella pystyy parantamaan koko tiimin asennetta." (H11). "Välillä tuntee tekevänsä paljon ylimääräistä työtä, sillä yhteiset talkoot ja tapahtumat vievät aikaa työajan ulkopuolelta. Toisaalta, näihin on tärkeää osallistua yhteisen hyvinvoinnin edistämiseksi." (H7).

Osana toimivaa tiimityöskentelyä arviomme mukaan koetaan myös niin sanotun hiljaisen tiedon jakamista. Tällä tarkoitamme työntekijöiden keskinäisten oppien jakamista esimerkiksi perehdytystä oman työympäristön rutiineihin sekä kokeneempien työntekijöiden toimimista tutoreina työuran alkuvaiheilla oleville. Tämä ilmeni useamman haastateltavan kertomuksissa osana oman toiminnan merkityksessä. "Asiantuntijatehtävissä on tärkeää olla tietoinen alan asioista, sekä jakaa omia oppejaan muille virheiden välttämiseksi." (H6). "Uusille, työuran alkupuolella oleville työntekijöille voisi vanhemmat työntekijät toimia ns. tutoreina, jotka perehdyttäisivät uudet paremmin työmaailmaan ja oman työympäristön tavoille." (H8).

Kokemuksemme mukaan työn ulkopuolisella elämällä on ajoittain vaikutusta siihen kuinka käyttäydymme työpaikalla. Perhe-elämän vaikeudet saattavat heijastua omaan työmotivaatioon ja kuinka kohtelemme muita työyhteisön jäseniä. Nämä ovat mielestämme normaaleja elämään kuuluvia asioita, mutta pitkään jatkuessa ongelmat voivat vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin. Tilanne voi kärjistyä myös toisinpäin, jolloin työasiat vaikuttavat työntekijän laadulliseen vapaa-aikaan heikentävästi.

Laadukkaalla vapaa-ajalla, harrastuksilla, perhe-elämällä ja suhteilla läheisiin merkitystä yksilön työhyvinvointiin ja motivaatioon. Haastatteluissa lähes kaikki kertoivat vapaa-ajan laadulla, harrastuksilla ja itsensä kehittämisellä olevan selvä vaikutus omaan käyttäytymiseen työhyvinvoinnin edistämiseksi. ”Vapaa-ajan toiminnalla kokee olevan työtä tukeva merkitys. Harrastukset, ystävät ja perhe auttavat jaksamaan työarjessa.” (H6).

Tutkimuksemme mukaan työelämä ja vapaa-aika tulisi erottaa toisistaan jaksakseen paremmin ja pidemmälle työelämässä. ”Hyvä vapaa-aika tasapainottaa yksinäiseksi kokemaa työtä. Välillä vaikea jättää työasioita työpaikalle, joten sen suhteen olisi parannettavaa.” (H6). ”Tärkeää olisi pyrkiä pitämään työasiat erillään perheasioista. Vapaa-ajalle toivoisi joskus enemmän uusia asioita, uusien ihmisten parissa sillä nyt työn ja vapaa-ajan välinen raja on heikko.” (H7).

Fyysisten harrastusten koettiin tukevan jaksamista, sekä ennalta ehkäisee mahdollisia työstä johtuvia liikuntaelin haittoja. ”Myös fyysisellä kunnolla on merkitystä yleisen jaksamisen ja hyvinvoinnin takia. Työpaikoilla pitäisi rohkeammin tarjota erilaisia liikuntamahdollisuuksia esimerkiksi liikuntasetelit tai vaihtoehtoisesti kulttuurisetelit.” (H7). Haastatteluissa toivottiin työnantajalta enemmän tukea fyysisen hyvinvoinnin kehittämiseen hyödyntämällä jo tarjolla olevia uusia työntekijäetuja.

7.6 Työuran pituuden vaikutus

Työura on monelle ihmiselle elinehto yhteiskunnassamme. Uran alkaminen vaihtelee yksilöllisesti. Työura aloitetaan yleensä nuorena, jopa jo 15-vuotiaana. Työura alkaa yleensä kesätöillä ja jatkuu osa-aikaisena, etenkin opiskeluiden aikana. Opiskeluiden jälkeen ihmiset pyrkivät jatkamaan työuria täysipäiväisinä eläkeikään asti.

Työurien pituus vaikuttivat haastateltavien kokemuksiin, tuntemuksiin ja yleiseen jaksamiseen työpaikalla. Alle 10 vuotta työuralla olleet elivät muutosten aikaa. Kaikkien alle 10 vuotta työelämässä olleiden haastatteluissa kävi ilmi, että he aikovat työskennellä enää muutaman vuoden tämän hetkisen työnantajan alaisuudessa. Tämä heijastuu selvästi siihen että heidän työuransa olisi vasta alussa.

Alle 10 vuotta työuralla olleilla korostui työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tärkeys. Haastatellut kokivat laadukkaan vapaa-ajan heijastuvan omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. ”Eläkeiän nostaminen ei ole hyvä asia. Nyt huolettaa jo oma jaksaminen eläkeikään asti, työ on raskasta ja vaikuttaa ajoittain perhe-elämään. Myös oma fyysinen jaksaminen askarruttaa. Työntekijöitä tulisi tukea paremmin esimerkiksi tarjoamalla erilaisia liikunta- tai hyvinvointipalveluita työkyvyn ylläpitämiseksi. Lisäksi erilaisia työaikajoustoja ja perhevapaita tulisi kehittää.” (H11).

Toinen kategoriaryhmä 10-20 vuotta alalla olleet eivät maininneet kuinka kauan aikovat vielä olla saman työnantajan palveluksessa tai samassa työpaikassa. Pohdimme, että tämä saattaa johtua siitä, että he ovat tällä hetkellä tyytyväisiä omaan uraansa, jossa aikovat jatkaa niin pitkään kuin mahdollista.

Kolmen haastateltavan työura oli kestänyt yli 20-vuotta. Heillä yhteinen tekijä oli ikä. Haastateltavat ovat hyvin saman ikäisiä ja he kaikki olivat alle viiden vuoden sisällä jäämässä eläkkeelle. Haastatteluissa ilmeni, että heidän aikana oli hyvin tavallista mennä töihin opiskeluiden jälkeen ja pysyä saman yrityksen palveluksessa. Kyseiset haastateltavat myös pohtivat sukupolvien välistä muutosta siitä miten työpaikkaan sitoutumisen merkitys on muuttunut.

Työuran loppupuolella olevien haastatteluissa korostui halu päästä eläkkeelle, ennen vanhuuseläkeikää. He myös kokivat työhyvinvoinnin tärkeäksi, jotta henkinen ja fyysinen toimintakyky pysyisivät hyvinä mahdollisimman pitkään ja eläkepäivistä nauttiminen olisi täysipainoista. Haastateltavan numero 8 oli selvästi huolissaan omasta fyysisestä toimintakyvystään eläkkeellä, jos joutuu odottamaan vanhuuseläkeikään. ”Tarkoituksena olisi ihmisten olevan kykeneviä nauttimaan eläkepäivistään, sekä toteuttamaan asioita joita työuran aikana ei ole pystynyt esimerkiksi ajan puutteen takia.” (H8).

Helsingin Sanomien artikkelissa käsiteltiin eläkeiän nostamista, parantamalla työhyvinvointia (STTK ja Akava: Jyrkkä ei eläkeiän nostolle 2012). Kaikki haastateltavat ovat artikkelin kanssa samaa mieltä. Tehtyjen haastatteluiden perusteella todettakoon, että eläkeikää ei tulisi nostaa ellei työhyvinvointiin satsata enemmän. Suurimpana haasteena koettiin, että vanhempana ei jaksakaan tehdä fyysisistä töitä ellei työnantaja tue työuran pidentämistä työhyvinvoinnin avulla. ”Työssäni vaaditaan hyvää fyysistä ja psyykkistä

kuntoa, joten vanheneminen on muutenkin riskitekijä näihin liittyen. Jos eläkeikää nostetaan, ei ole ollenkaan varmaa onko kaikille vanheneville työntekijöille tarjolla sellaisia töitä, joissa ei hyvä fyysinen kunto ole työn toteutumisen edellytys.” (H10). Lähes kaikki haastateltavat toivoivat työnantajien panostavan enemmän henkilökunnan fyysiseen jaksamiseen muun muassa tukemalla liikunnan harrastamista liikuntaseteleiden avulla tai järjestämällä Tyhy-päiviä.

8 Johtopäätökset

Työhyvinvointia käsittelemässämme teoriassa ilmeni kuinka tärkeää on huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista. Teoria osuus vahvisti omia käsityksiämme siitä, miten suuri vaikutus työhyvinvoinnilla on työntekijöiden jaksamiseen työelämässä. Haastattelut myötäilivät vahvasti teorian näkökulmia siitä, että työhyvinvoinnin tärkeyttä työpaikoilla ei voi painottaa liikaa.

Arviomme perusteella työympäristön ja työhyvinvointiin keskittyminen parantaa selvästi koko organisaation kilpailukykyä liiketoiminnassa ja työmarkkinoilla. Kannattava liiketoiminta vaatii ammattitaitoista, motivoitunutta ja hyvinvoivaa työvoimaa. Työhyvinvoinnin pitäisi olla yritykselle tärkeä ja työntekijöistä tulisi välittää. Kuitenkin suurin osa kokee, ettei esimies ole läsnä tai kiinnostunut työntekijöiden työhyvinvoinnista.

Toivoisimme työnantajien kiinnittävän enemmän huomiota alaisiinsa ja heidän hyvinvointiin työpaikoilla. Yksinkertainen välittäminen, kehuminen onnistuneesta työstä tai kuulumisten vaihtaminen kahvihuoneessa voi ennalta ehkäistä työntekijän jäämistä pois sairauslomalle. Vanhemmille ikäpolville uusi tekniikka ja nopeasti muuttuva työympäristö voi aiheuttaa myös stressiä ja työuupumusta. Pahimmillaan työntekijä joutuu jäämään eläkkeelle liian varhain vaikka hänen aikomuksena olisikin olla töissä eläköitymiseen asti. Työnantajan pitäisi jo varhaisessa vaiheessa järjestää uudelleen koulutusta sitä tarvitseville ja etenkin ikääntyville työntekijöille. Vanhempien työntekijöiden tehtäväkuvaa tulisi myös tarkastella uudelleen.

Toimiva vuorovaikutus ja työyhteisön ilmapiiri lisää huomattavasti työviihtyvyyttä. Toimiva vuorovaikutus ja ilmapiiri teoriaosuus selkeytti meidän käsitys, kuinka avoin keskustelu ja kommunikointi luo työntekijöille työyhteisöstä viihtyisemmän ja mielekkäämmän. Haastateltavien omat kokemukset työyhteisön ilmapiirin parantamisesta kommunikoinnin avulla loi hieman erilaista perspektiiviä teoriaan nähden. Puolet haastateltavista oli teorian kannalta samaa mieltä, että kommunikointi luo paremman ilmapiirin ja sosiaalisuus heijastuu työhyvinvointiin. Ilmapiiriä parantavana pidettiin, etenkin koko henkilökunnan kanssa pidettävät yhteiset keskusteluhetket. Muutamat haastateltavat kokivat, ettei kommunikointi ja avoimuus luonut heidän työyhteisössään hyvää ilmapiiriä. Haastateltavat mainitsivat, että avointa keskustelua käytiin vain osan henkilökunnan kanssa. Haastateltavat kokivat kyseisen seikan syrjimiseksi ja jopa kiusaamiseksi.

Ennen haastatteluiden aloittamista olimme pohtineet kommunikoinnin vaikutuksia työhyvinvointiin. Pohdintamme vahvistuivat kommunikoinnin tärkeydestä työyhteisössä ja hyvän ilmapiirin luomisessa. Teorian kanssa olimme paljon samoilla linjoilla kuinka sosiaalinen kanssa käyminen reflektoituu työhyvinvointiin. Hämmästyimme haastatteluiden aikana, kuinka osa työntekijöistä jää täysin työyhteisön sosiaalisen kanssa käymisen ulkopuolelle. Ulkopuolelle jääminen koettiin kiusaamiseksi ja omaan työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavan seikkana.

Esimiesten vaikutusta työhyvinvointiin käsittelevän kappaleen asiat sai vahvistusta teemahaastatteluista. Olemme itse kokeneet, että esimiehellä on suuri vaikutus työyhteisössä monella eri tapaa. Esimies on linkittävä tekijä työntekijöiden välillä. Esimiehellä on tärkeä rooli työyhteisössä. Emme ole yllättyneitä siitä, että haastateltavat olivat kaikki samaa mieltä esimiehen merkityksestä alaisten hyvinvointiin. Teoriaosuudessa korostui etenkin esimiehen ihmis- ja johtamistaidot. Haastateltavien kanta esitettyyn teoriaan oli sama eli heidän mielestä esimiehen merkitys on suuri työyhteisölle. Kolmasosa haastateltavista pohti oman esimiehen toimintaa hyvin negatiiviseen sävyyn. Esimiehen vaikutti työhyvinvointiin, mutta vaikutus oli negatiivinen. Haastateltavat tunsivat esimiehen vaikuttavan epäedullisesti työyhteisön ilmapiiriin. Esimieheltä ei saa tarpeeksi palautetta, ohjausta tai tukea työtehtävien suorittamiseen.

Tutkimuksemme osoitti työntekijöiden arvioivan työyhteisön hyvinvointia usein ilman esimiesten osallistumista keskusteluihin. Mielestämme tässä on riskejä, etteivät yritykset saa tarpeeksi tietoa omien alaisten työhyvinvoinnista. Työntekijät jäävät helposti ilman tarvitsemaansa ohjausta tai johtamista, mikä voi aiheuttaa työntekijälle ylimääräistä stressiä. Työntekijöille ylimääräinen stressi pahimmillaan johtaa sairauslomaan, mistä aiheutuu työnantajalle ylimääräisiä kuluja.

Haastatteluissa kävi ilmi, että jokaisen haastateltavan työpaikalla on parannettavaa työhyvinvoinnissa, jotta työntekijät todella viihtyivät. Eniten negatiivisesti vaikutti työhyvinvointiin esimies, kommunikoinnin puute, ongelmien ratkaisemattomuus ja sosiaalisten hetkien puuttuminen työtovereiden kanssa. Esimiehellä on suuri merkitys työyhteisön hyvinvointiin, mutta esimies ei yksin voi olla vastuussa työhyvinvoinnista. Alaisilla on oma vaikutuksensa työviihtyvyyteen. Voimme todeta, että onnistuneen työhyvinvoinnin tulos on esimiesten ja alaisten yhteistyö.

Teoriassa käsiteltiin hyvän alaisen taitoja. Tärkeimpänä alaisen taitona pidettiin kykyä toimia työyhteisössä. Alaisen pystyy itse vaikuttamaan muun muassa omilla sosiaalisilla taidoilla, olla tukena työtovereille ja esimiehelle, alaisen oma ammattitaito työtehtäviä kohtaan ja toimia aktiivisessa roolissa työyhteisössä. Kaikki haastateltavat toivat esille, kuinka he edesauttavat työhyvinvointia omalla olemuksellaan. Erikoista oli huomata, että kymmenen haastateltavaa yhdestätoista mainitsivat, että ammattitaito ja koulutus ovat oleellisesti tärkeitä seikkoja alaisen viihtymisestä työyhteisössä. Ammattitaidon ja koulutuksen merkitys viihtyvyyteen painotettiin voimakkaasti, mikä vahvistaa teorian paikkansa pitävyyttä aiheeseen liittyen.

Haastateltavien omat näkemykset seurailivat teoriaa koulutuksen ja ammattitaidon osalta. Erikoista oli huomata, että vaikka haastateltavat painottivat koulutuksen ja ammattitaidon tärkeyttä, yksikään haastateltava ei kokenut, että oma työnantaja kokisi samat asiat yhtä tärkeiksi. Voidaan todeta, että haastateltavien henkilöiden työnantajat eivät koe samoja asioita yhtä tärkeiksi kuin työntekijät itse. Havainnoimme, että työntekijöiden ja yrityksen näkökulmat eivät kohtaa ammattitaidon ja koulutuksen tärkeydestä. Teoria ei myöskään tue niiden yritysten toimintaa, joissa haastateltavat ovat tällä hetkellä töissä.

Työterveys ja työturvallisuus toimivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Työturvallisuus heijastuu työterveyteen. Muutamat haastateltavat mainitsivat työturvallisuuden vaikutuksen hyvinvointiin. Yllättävintä oli, ettei kukaan työturvallisuudesta maininnut haastateltava ollut täysin tyytyväinen työturvallisuuteen työpaikalla. Eniten toivottiin, että työnantaja parantaisi työturvallisuutta ja puuttuisi työntekijöiden huomioimiin epäkohtiin työturvallisuuden saralla.

Työurien pidentämisestä on keskusteltu ammattiliittojen ja eri työryhmien välillä. Slotten mielestä työhyvinvointia ei pidä parantaa vain sen vuoksi, että työuria voidaan pidentää. Artikkeleissa käsiteltiin paljon kuinka tärkeää on parantaa työhyvinvointia, jotta työurien pidentäminen olisi mahdollista. Haastateltavat jakautuivat selkeästi eri ryhmiin, kun kysyttiin heidän mielipidettä eläkeiän nostosta. Yli 20 vuotta työelämässä olleet näkivät asian eri näkökulmasta kuin Slotte. Lähempänä eläkeikää olevat haastateltavat toivoivat työnantajilta enemmän panostusta vanhempien ihmisten työhyvinvointiin. Eläkeiän kynnyksellä olevat haastateltavat kokivat, että työhyvinvointi on kaikille sama, mutta vanhempien ihmisten työhyvinvointiin tulisi painottaa enemmän.

10-20 vuotta työelämässä olleiden mielipiteet olivat Slotten kanssa samoilla linjoilla. Yritysten ei tulisi panostaa työhyvinvointiin vain siksi, että ihmisten työurat pidentyisivät. Työhyvinvointiin pitäisi panostaa kauttaaltaan. Haastateltavat pitivät, että yrityksen tulisi satsata isommalla panostuksella työhyvinvointiin jo nyt, mikä heijastuu suoraan työntekijöiden jaksamiseen pitkällä tähtäimellä.

Yllättävintä oli, että alle 10 vuotta työelämässä olleet pohtivat laajinten eläkeiän nostoa. Heillä yli yhtenäiset mielipiteet ettei eläkeikää voida nostaa, jos panostus työhyvinvointiin on olematon. Kaikki neljä ihmetteli haastatteluissa myös sitä, miksi eläkeikää pitää nostaa ja sitä kautta ihmiset pakottaa olemaan työelämässä pidempään. H3 toteasi, että pakotetaan ihmiset olemaan töissä pidempään vaikka nuoristyöttömyys on nousussa.

Meidän sukupolvemme tulisi jaksaa työelämässä vielä yli kolmekymmentä vuotta. Hektisellä työympäristöllä, kiireellä, ylikuormittumisella ja stressillä on vaikutusta siihen jaksammeko jatkaa työelämässä niin pitkään kuin meidän pitäisi. Haasteena on ehdot-

tomasti, jos eläkeikää nostetaan entisestään, mutta yritykset eivät ole valmiita panostamaan hyvinvointiin ja tukemaan työntekijää työuralla.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada haastatteluiden kautta vastauksia työhyvinvoinnin keskeisiin asioihin. Saimme paljon näkökulmia sekä uusia havaintoja haastatteluiden kautta. Eniten hämmästytti kuinka haastateltavien omat tuntemukset myötäilivät teoriaa ja haastatteluita. Ihmisten mielipiteet olivat hyvin yhtenäisiä. Erilaiset näkökulmat taas syntyivät, koska ihmiset olivat hyvin eri aloilla töissä. Vaikka eri alojen työntekijöillä oli erilaisia näkökulmia asioihin pystymme yleisesti toteamaan, että työhyvinvointi on kaikille haastatelluille henkilöille tärkeä ja työhyvinvoinnin pitäisi parantua.

Tutkimusongelma kappaleessa pohdimme asioita, joihin toivoimme haastatteluiden kautta saavamme perspektiiviä. Tavoitteenamme oli pohtia asioita ja saada aikaan keskustelua haastateltavien välille. Saimme paljon erilaista pohdintaa ja ratkaisuja tutkimusongelmaan. Mielekästä oli huomata, ettei vastauksia voinut olettaa etukäteen, vaikka samat kysymykset esitimme kaikille haastateltaville.

Yllättävää oli huomata, ettei työhistorian pituudella tai iällä ollut suurta merkitystä haastatteluissa. Hyvin monissa asioissa haastateltavat olivat samoilla linjoilla. Tämä voi johtua, siitä että haastateltavat olivat kaikki naisia. Miesten mielipiteet olisivat voineet poiketa naisten mielipiteistä. Mielenkiintoista tulosten kannalta olisi ollut saada myös miesten näkökulmia samoista asioista. Näkökulmien lisäksi olisimme saaneet selville kuinka paljon eri sukupuolten välisillä mielipiteillä on eroa keskusteltaessa työhyvinvoinnista.

Teemahaastatteluilla saimme aikaan hyvin avointa keskustelua ja kokonaisvaltaisesti laadullisia vastauksia. Haastatteluiden kautta opinnäytetyöstämme tuli havainnollisempi, koska eri-ikäiset ja aloilla työskentelevät henkilöt toivat esille omia mielipiteitä. Pohdimmekin haastatteluiden päätteeksi, kuinka paljon sisällöllisesti ja näkökulmallisesti opinnäytetyö olisi ollut erilainen, jos tutkimus olisi tehty erilaisella tutkimusmenetelmällä, kuten lomakkeella. Luulemme, että opinnäytetyömme sisällön kannalta kyselylomakkeella tehty tutkimus ei olisi tuonut haluamamme laajuutta.

Haastateltavat olivat tavallisia työntekijöitä ja kukaan ei tällä hetkellä toiminut esimiesasemassa omassa työyhteisössä. Mielenkiintoista olisi ollut saada esimiesten näkökulmaa työhyvinvoinnista. Mikäli opinnäytetyöstä olisi tehty laajempi olisimme voineet esittää teemahaastattelu kysymykset myös rajalliselle ryhmälle esimiehiä. Uskomme, että työntekijöiden ja esimiesten ajatukset ja pohdinnat työhyvinvoinnista voisivat poiketa toisistaan hyvinkin radikaalisti. Olisimme voineet havainnollistaa esimiehille tutkimuksemme kautta, kuinka työntekijät kokevat työhyvinvoinnin. Mahdollisesti olisimme voineet vaikuttaa esimiehiin tutkimuksen kautta ja puheet olisivat muuttuneet teoiksi.

Olemme tyytyväisiä opinnäytetyömme sisältöön ja teemahaastatteluiden kautta saatuihin näkökohtiin. Opinnäytetyössämme käsiteltiin juuri ne asiat, joita prosessin alussa päätimme tutkia. Saimme myös vastauksia, mielipiteitä ja kannanottoja työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Teemahaastatteluun haluttujen henkilöiden määrä ei täyttnyt, mutta olemme silti hyvin tyytyväisiä otantaan.

Teorian ja teemahaastatteluiden pohjalta toteamme, että työhyvinvointi on tärkeä osa työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikoilla. Työhyvinvointiin pitäisi panostaa enemmän, jotta tulevaisuus näyttäisi kirkkaalta, myös työuran alussa oleville työntekijöille. Muutoksia työyhteisössä tehdään pienin askelin, mutta työhyvinvointiin voimme vaikuttaa omalla olemuksellamme. Oma olemus heijastuu myös työtovereihin ja esimiehiin. Työntekijöiden olisi suotavaa keskustella yrityksen sisällä työhyvinvoinnin positiivisesta vaikutuksesta työntekijöihin. Esimiesten ja yrityksen johdon pitäisi keskustella kuinka hyvinvoiva työyhteisö vaikuttaa positiivisesti yrityksen imagoon ja talouteen.

9 Opinnäytetyöprosessi

9.1 Lähteiden käyttö

Opinnäytetyössämme haimme tietoa eri lähteistä. Tavoitteena oli käyttää ajankohtaisia lähteitä ja mahdollisimman tuoreita. Lähteinä olivat kirjat, internet ja lehtiartikkelit. Pidimme, että internetistä ja lehtiartikkeleista saimme kaikkein ajankohtaisinta tietoa työhyvinvoinnista. Käytimme kirjoja jonkin verran lähteenä, mutta huomattavasti vä-

hemmän kuin muualta saamamme materiaalia. Kirjat toimivat teoriapohjan lähteenä paljon paremmin kuin ajankohtaisen tiedon saamisessa.

Lähteiden löytäminen oli helppoa, koska työhyvinvoinnista on kirjoitettu paljon julkaisukelpoista materiaalia. Haasteena voidaankin lähteiden osalta pitää runsauden paljoutta. Työhyvinvoinnista löytyi runsaasti lähteitä ja kaikkien lähteiden läpikäymiseen ei vain aika riittänyt. Pidämmekin mahdollisuutena, että paljon hyviä lähteitä jäi käyttämättä opinnäytetyössämme. Olemme kuitenkin onnistuneet löytämään lähteitä, joita pystyimme hyödyntämään opinnäytetyömme teoriassa.

9.2 Tutkimuksen tuomat haasteet

Tutkimusmuodon valinta oli helppo ja hyvin selkeä heti alussa. Haasteena oli teema-haastattelu rungon luominen, koska työhyvinvointi aiheena kattaa monta osa-aluetta. Haastattelu runko myötäilee opinnäytetyömme viitekehystä lähes identtisesti.

Haastattelun tavoitteena oli ottaa pienotanta. Tavoitteemme oli haastatella 12 henkilöä, jotta jokaisessa työaikahistoria kategoriassa olisi ollut yhtä paljon haastateltavia. Jaoimme kyselylomakkeen 23 henkilölle, joista 11 henkilöä saimme haastatteluun. Todennäköisesti jäimme alle tavoitteen, koska monet varmasti epäilivät kuinka anonyymina haastattelu voidaan pitää, koska työ on julkinen, osa henkilöistä työskentelee pienissä yrityksissä ja tutun haastateltavan kohtaaminen voi olla kynnyksellä tulla haastatteluun.

Haastatteluiden tuloksia arvioitaessa jouduimme pohtimaan ovatko haastateltavat käsitäneet esittämämme kysymykset oikein. Tekemiemme haastattelujen etuna oli, että ne tapahtuivat kasvokkain joten tarkentavien kysymysten esittäminen oli mahdollista. Täten voimme uskoa tulosten olevan uskottavia. Haastatteluja tehdessä voi olla myös riskinä haastattelijan johdattelevan haastattelua tiettyyn suuntaan. Tätä välttääksemme halusimme antaa haastattelurungon etukäteen haastateltavien luettavaksi ja pohdittavaksi.

9.3 Toteutuksen arviointi

Tutkimus ja toteutus oli onnistunut ja luotettava. Saimme haastatteluun hieman alle 50% vaikka henkilökohtaisesta tavoitteestamme jäätiin. Otos oli siis kattava ja kaikki kolme kategoriaa, jonka mukaan haastateltavat kategorioitiin, oli lähes yhtä paljon haastateltavia.

Onnistuimme myös toteutuksessa lähteiden osalta. Lähteitä oli runsaasti ja monipuolisesti. Suurin osa lähteistä, jota käytimme opinnäytetyön teorian kasaamisessa, olivat hyvin ajankohtaisia ja tuoreita. Lähteiden runsaus aiheutti myös opinnäytetyön aikana ahdistusta, koska lähteitä oli saatavilla jatkuvasti. Uusia ja tuoreimpia lähteitä olisi ollut mahdollista käyttää pitkin matkaa. Ajankohtaisuuden kannalta olisi ollut hyvä käyttää tämän hetken tuoreimpia lähteitä, mutta siihen ei vaan aika ja mahdollisuudet antaneet myöten. Toivoimme, että meillä olisi ollut enemmän aikaa perehtyä lähteisiin ennen kuin valitsimme varsinaiset lähteet työhömmme, mutta se ei ollut mahdollista tässä opinnäytetyössä. Lisäksi koimme lähteiden tukevan haastatteluista saamiamme tuloksia.

Opinnäytetyön viitekehykseen olemme myös tyytyväisiä. Viitekehykseen valitsimme meitä kiinnostavat työhyvinvointiin liittyvät asiat ja paljon tämän hetken keskustelluimpia aiheita. Viitekehyksen rakentaminen vei yllättävän paljon aikaa, koska piti miettiä aihealueet, joita halusimme opinnäytetyössämme käydä läpi. Tietoisesti jätimme pois asioita, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Mikäli olisimme ottaneet mukaan kaikki ne asiat, jotka meidän mielestämme kuuluu työhyvinvointiin, olisi sisältö ollut kattavampi ja näkökulma erilainen

Teemahaastattelurunko oli helppo rakentaa viitekehyksen ympärille. Haastattelupohjan pääelementit oli helppo rakentaa, mutta ennen haastatteluja piti vielä miettiä lisäkysymyksiä, joita haastattelun aikana syntyi. Kaikkia lisäkysymyksiä emme pystyneet etukäteen miettimään, joten jotkut tarkemmat kysymykset ovat tulleet esille haastattelutilanteissa. Haastatteluiden aikana kävimme paljon rakentavia keskusteluja työhyvinvoinnista. Osa keskustelluista asioista liittyivät työhyvinvointiin oleellisesti, mutta poikesi esittämistämme tutkimuskysymyksistä. Opinnäytetyömme sisällön kannalta mitään relevanttia ei jäänyt pois.

9.4 Kehitysehdotukset

Suurimmat kehitysehdotukset ovat opinnäytetyön laajentaminen ja teemahaastatteluis-
sa. Työhyvinvointi aiheena on laaja ja monipuolinen. Halusimme luoda opinnäyte-
työmme alkuvaiheessa viitekehysten, jotta aihe ei lähde rönsyilemään liikaa. Työhyvin-
vointi aiheen kannalta oleellisia asioita jäi työmme ulkopuolelle. Lisää ajankohtaista
tietoa ja materiaalia olisi ollut mahdollista saada ja päästä hyödyntämään opinnäyte-
työssämme. Mikäli olisimme ottaneet kaikki tärkeimmät työhyvinvoinnin käsitteet mu-
kaan työhön, olisi työnnäkökulma ollut erilainen. Opinnäytetyömme on kuitenkin mei-
dän näkökulma työhyvinvoinnista.

Teimme tietoisin valinnan, kun valitsimme haastateltaviksi vain naisia ja halusimme
kategorioida haastateltavat tehtyjen työvuosien perusteella. Tutkimustulokset muuttui-
sivat varmasti, jos olisimme ottaneet mukaan myös miehiä, kategorioineet haastatelta-
vat eri tavalla tai tehneet suuremman otannan. Opinnäytetyömme näkökulma olisi
muuttunut ja uskomme, että olisimme saaneet paljon vaihtelevuutta tutkimustuloksiin,
mikäli olisimme ottaneet myös miehet haastatteluihin mukaan. Tarkempi kategoriointi
ja suurempi otos olisivat myös vaikuttaneet opinnäytetyömme sisältöön. Mielenkiintois-
ta olisi ollut havainnoida olisimmeko päätyneet pohdinnoissa samoihin asioihin, jos otos
olisi ollut laajempi.

Lähteet

Aaltola, Juhani & Valli, Raine 2010. 3.- uudistettu ja täydennetty painos. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodin valinta aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus, Jyväskylä.

Alasoini, Tuomo 2011. Hyvinvointia työstä, Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tykes, Helsinki.

Fyysinen jaksaminen 2005. Päivitetty 8.10.2005.
[Http://www2.edu.fi/duunioppi/index.php?id=59](http://www2.edu.fi/duunioppi/index.php?id=59). Luettu 12.5.2012.

Harmaala Eeva 2010. Puhallettaisko ”yhteen hiileen”? Tutkimus Haapaveden kaupungin päivähoitohenkilökunnan henkisestä työhyvinvoinnista. Maaliskuu 2010. Keskipohjanmaan ammattikorkeakoulu.
[Https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12887/eevaharmaala.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12887/eevaharmaala.pdf?sequence=1). Luettu 25.4.2012

Henkinen toimintakyky ja kuormittuminen 2011 Työterveyslaitos. Päivitetty 22.11.2011.
[Http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/henkinen_kuormittuminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/henkinen_kuormittuminen/sivut/default.aspx). Luettu 19.3.2012.

Hiltunen, Leena 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän Yliopisto
[Http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf). Luettu 4.5.2012.

Hyssälä pidentäisi työuria työhyvinvointiohjelmalla 2009. Helsingin Sanomat 11.3.2009.
[Http://www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Hyss%C3%A4l%C3%A4+pident%C3%A4isi+ty%C3%B6uria+ty%C3%B6hyvinvointiohjelmalla/1135244198780](http://www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Hyss%C3%A4l%C3%A4+pident%C3%A4isi+ty%C3%B6uria+ty%C3%B6hyvinvointiohjelmalla/1135244198780). Luettu 13.2.2012.

Kaivola, Taru & Launila, Heikki 2007. Hyvä työpaikka, Yrityskirjat Oy, Gummerus.

Kvalitatiivinen tutkimus 2012. Taloustutkimus Oy
[Http://www.taloustutkimus.fi/tuotteet_ja_palvelut/tiedonkeruuratkaisut_ja_monitila/kvalitatiivinen_tutkimus/](http://www.taloustutkimus.fi/tuotteet_ja_palvelut/tiedonkeruuratkaisut_ja_monitila/kvalitatiivinen_tutkimus/). Luettu 29.4.2012

Kukkonen Mareena 2009. Lastenpsykiatrian akuutti ja kriisiosaston hoitohenkilökunnan odotukset työaika-autonomiasta. Valmistuminen työaika-autonomiaan siirtymiseen. Opinnäytetyö syksy 2009. Diakonian ammattikorkeakoulu.
[Https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20628/Kukkonen_Mareena.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20628/Kukkonen_Mareena.pdf?sequence=1). Luettu 17.3.2012

Mitä sosiaalinen vuorovaikutus on? 2012.
[Http://tkk.joensuu.fi/projektit/vava/cdrom4/Sosiaalinen%20vuorovaikutus/mit%E4%20sosiaalinen%20vuorovaikutus%20on.pdf](http://tkk.joensuu.fi/projektit/vava/cdrom4/Sosiaalinen%20vuorovaikutus/mit%E4%20sosiaalinen%20vuorovaikutus%20on.pdf). Luettu 5.5.2012.

Ollikainen Marjo. STTK ja Akava: Jyrkkä ei eläkeiän nostolle 2012. Helsingin Sanomat 15.2.2012. Luettu 16.4.2012.

Otala, Leenamajja 2003. Hyvinvointia työpaikalle-tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. WSOY, Helsinki.

Raivo, Tiina 2012. Hyvä esimies edistää työhyvinvointia. Lääkärilehti 24.1.2012.
[Http://www.fimnet.fi/cgi-cug/brs/artikkeli.cgi?docn=000035007](http://www.fimnet.fi/cgi-cug/brs/artikkeli.cgi?docn=000035007). Luettu 18.2.2012.

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Editra, Helsinki.

Sairaspäivän hinta on 300-350 euroa 2008. Taloussanomat 2.2.2008.
[http://molekyyli.farmos.com/Farmos/files.nsf/%28\\$Search%29/4A2B7AFA65232CC4C225740F0027EF4C/\\$FILE/erisan_kasihygieniatiedote_03_2008.pdf](http://molekyyli.farmos.com/Farmos/files.nsf/%28$Search%29/4A2B7AFA65232CC4C225740F0027EF4C/$FILE/erisan_kasihygieniatiedote_03_2008.pdf). Luettu 18.3.2012.

Slotte, Henrik. Työhyvinvointi vaatii tahtoa 2011. Turun Sanomat 26.9.2011.
[Http://www.ts.fi/mielipiteet/lukijoilta/260537/Tyohyvinvointi+vaatii+tahtoa](http://www.ts.fi/mielipiteet/lukijoilta/260537/Tyohyvinvointi+vaatii+tahtoa). Luettu 16.3.2012.

Tutkijat: Yritykset käyttävät liian vähän rahaa työhyvinvointiin 2011. Helsingin Sanomat 29.8.2011.
[Http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Tutkijat+Yritykset+k%C3%A4ytt%C3%A4v%C3%A4t+liian+v%C3%A4h%C3%A4n+rahaa+ty%C3%B6hyvinvointiin/1135268929463](http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Tutkijat+Yritykset+k%C3%A4ytt%C3%A4v%C3%A4t+liian+v%C3%A4h%C3%A4n+rahaa+ty%C3%B6hyvinvointiin/1135268929463).
Luettu 15.3.2012.

Työhyvinvointi 2012. Työterveyslaitos.
[Http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx). Luettu 19.4.2012

Työhyvinvointi ei parane sairauslomilla 2010. Helsingin Sanomat 6.12.2010.
[Http://www.hs.fi/paakirjoitus/artikkeli/Ty%C3%B6hyvinvointi+ei+parane+sairauslomilla/1135262166423](http://www.hs.fi/paakirjoitus/artikkeli/Ty%C3%B6hyvinvointi+ei+parane+sairauslomilla/1135262166423). Luettu 5.3.2012.

Työhyvinvointi yrityksen tuloksen tekijänä 2012.
[Http://www.satamittari.fi/linkkitiedosto.asp?taso=1&id=358](http://www.satamittari.fi/linkkitiedosto.asp?taso=1&id=358). Luettu 5.5.2012.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2011/1383. Ajankohtainen lainsäädäntö. Finlex.
[Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383). Luettu 13.5.2012.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Ajankohtainen lainsäädäntö. Finlex.
[Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738). Luettu 12.5.2012.

Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2009 Työturvallisuuskeskus.
[Http://www.ttk.fi/files/916/Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/916/Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2009.pdf). Luettu 19.3.2012.

Vilkkä Hanna & Airaksinen Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi, Helsinki.

Teemahaastattelu**TYÖURA**

Kuinka kauan olet ollut työelämässä (vuosina)

- o alle 10 vuotta
- o 10-20
- o yli 20 vuotta

-Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi tai saman työnantajan palveluksessa

-Kuinka kauan uskot työskenteleväsi nykyisessä työpaikassasi tai saman työnantajan palveluksessa

TYÖPAIKAN HENKILÖSTÖN VAIKUTUS

- Henkilöstön ikäjakauma työpaikallasi?
- Koetko ikäjakauman vaikuttavan viihtyvyyteen? Entä työhyvinvointiin? Jos, niin miten? Miksi ei? Anna esimerkkejä!
- Mikä on henkilöstön sukupuolijakauma työpaikallasi? Onko sillä merkitystä? Jos, niin mihin? Miksi ei mielestäsi ole merkitystä?

TYÖYMPÄRISTÖN MERKITYS

- Millaiseksi kuvailisit työpaikkasi tunnelmaa? Mikä tai kuka edesauttaa hyvää tunnelmaa? Millä keinoilla? Entä mikä haittaa hyvää tunnelmaa? Saatko tarvittaessa apua ja tukea? Miten vaikeita asioista käsitellään?
- Millaisissa olosuhteissa työskentelet? Kuvaile työpistettäsi? Entä millainen on oma toimipisteesi? Miten fyysinen ympäristö auttaa sinua jaksamaan työssäsi? Entä mitkä asiat vaikeuttavat sitä?

ESIMIEHEN MERKITYS

- Millainen rooli esimiehelläsi on työhyvinvoinnin edistämisessä? Onko hän aktiivinen asian suhteen? Miten kuvailisit esimiehesi asennetta työhyvinvointiin? Miten esimiehesi toimii, kun hän saa tiedon korjausta vaativasta epäkohdasta?
- Pitäisikö esimiehen edistää työhyvinvointia työpaikoilla? Millä tavalla?

VIESTINNÄN MERKITYS

- Mistä saat tietoa työhyvinvointiin liittyvistä asioista? Tiedätkö, keneltä voit kysyä lisätietoa? Onko henkilöstön työhyvinvointia joskus selvitetty tai seurattu? Jos, niin miten? Oliko selvityksestä hyötyä?
- Puhutaanko työpaikallanne työhyvinvoinnissa? Kuka puhuu ja missä? Johtaako puhe myös tekoihin?

OMAN TOIMINNAN MERKITYS

- Miten kuvaislist omaa asennettasi työhyvinvointiin? Entä omaa toimintaasi?
- Mitä itse teet työhyvinvoinnin edistämiseksi työpaikallasi? Miten teot näkyvät?
Haluaisitko tehdä enemmän asian hyväksi?
- Jos et tee mitään edistämiseksi niin miksi et?
- Voitko vaikuttaa työhyvinvointiin
- vapaa-ajan valinnoilla
- työssä

TYÖURAN PITUUDEN VAIKUTUS

- Kuinka pitkään aiot olla mukana työelämässä? Miten suhtaudut eläkkeelle jäämiseen? Mitä ajatuksia keskustelu eläkeiän nostosta sinussa herättää? Pitäisikö ihmisten työssä jaksamista jotenkin tukea?
- Mitkä ovat mielestäsi suurimmat haasteet jaksamiseen eläkeikään asti

